



LE CONGE SABBATIQUE

Qui peut bénéficier d'un congé sabbatique ?

Tout salarié de l'entreprise qui remplit la double condition suivante :

- **36 mois d'ancienneté**, consécutifs ou non, dans l'entreprise, à la date du départ en congé. Cette ancienneté peut avoir été acquise dans l'entreprise elle-même ou dans toute autre entreprise du même groupe.
- **6 années d'activité professionnelle** préalable, continue ou non.

Remarque : Le salarié ne doit pas avoir bénéficié, dans la même entreprise, au cours des 6 années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'au moins 6 mois.

Quelles sont les formalités à accomplir ?

L'employeur doit être informé de la date de départ en congé sabbatique, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple remise en main propre contre décharge, au moins **3 mois avant la date de départ choisie**.

Il doit préciser, outre cette date, la **durée du congé** sachant que ce congé devra être d'une durée **minimum de 6 mois et maximale de 11 mois**.

Remarque : Aucune disposition légale n'oblige le salarié à informer son employeur de l'utilisation qu'il entend faire de son congé. Toutefois, il devra faire part à son employeur de son intention d'exercer une activité salariée si celle-ci s'effectue chez un concurrent. A défaut, ce comportement pourrait justifier un licenciement (Cass. soc., 27 nov. 1991, no 88-43.161, no 4274 P + F, SA centrale immobilière de la Caisse des dépôts c/ Araud : Bull. civ. V, no 537).

L'employeur doit donner sa réponse, par lettre remise en main propre avec décharge ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les **30 jours** qui suivent la présentation de la lettre de demande.

A défaut de réponse de sa part dans ce délai, son **accord sur la date de départ en congé est réputé acquis**.

L'employeur peut-il refuser ou reporter le congé sabbatique ?

En cas de refus, l'employeur devra dans tous les cas :

- préciser le motif de son refus ;
- le porter à la connaissance du salarié soit par lettre, remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut, le refus sera considéré comme non recevable.





Entreprises de 200 salariés et plus

L'employeur peut refuser le congé pour non respect des conditions ou des formalités. Toutefois, même si la demande du salarié est formulée tardivement, l'employeur est tenu d'y répondre. A défaut de réponse, son accord est réputé acquis. En effet dans les entreprises de plus de 200 salariés, l'employeur ne peut que reporter le congé et non le refuser. (Cass. soc., 12 mars 2008, no 06-43.866, no 496 FS - P + B + R, Sté Eserv global c/ Benetreau) Cette exception ne s'applique pas dans les entreprises de moins de 200 salariés.

L'employeur peut **différer le départ dans la limite de 6 mois**, qui courent à compter de la présentation de la lettre de demande de congé. Il peut également reporter la date si le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise :

- au titre des congés sabbatiques, des congés pour création d'entreprise et pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise innovante ne dépasse pas 2 % de l'effectif de l'entreprise ;
- au titre des seuls congés sabbatiques, ne dépasse pas 1,5 % dudit effectif.

Entreprises de moins de 200 salariés

Le **départ en congé peut être différé** par l'employeur **dans la limite de 9 mois** qui courent à compter de la présentation de la lettre de demande de congé ou si le nombre de jours d'absence prévus :

- au titre des congés sabbatiques, congés pour création d'entreprise et pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise innovante ne dépasse pas 2 % du nombre total de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé ;
- au titre des seuls congés sabbatiques, s'ils ne dépassent pas 1,5 % du nombre précité.

L'employeur peut refuser le congé pour non respect des conditions ou des formalités prévues par la loi. Il peut également refuser un congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise, ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Peut-on contester le refus de l'employeur ?

A réception de la lettre notifiant le refus de l'employeur, le salarié a 15 jours pour contester. Passé ce délai, la contestation n'est plus recevable. Le recours devra être exercé devant le conseil des Prud'hommes qui statuera en dernier ressort, l'appel ne sera donc pas possible. Il est à noter que cette procédure ne s'applique qu'en cas de refus et non en cas de report de la date du congé sabbatique où l'appel sera permis.

Quelles sont les effets du congé sabbatique sur le contrat de travail ?

Le bénéficiaire du congé sabbatique reste salarié de l'entreprise. Son contrat de travail n'est pas rompu, mais seulement suspendu pour toute la durée du congé. A ce titre, il doit être pris en compte dans les effectifs et continue à être électeur, mais non éligible, aux élections représentatives. En revanche, il n'acquiert ni ancienneté, ni droit à congés payés pendant son absence.





Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur n'a pas à maintenir la rémunération du salarié pendant le congé sabbatique.

Afin de financer partiellement son congé sabbatique, le salarié peut capitaliser au préalable une partie de ses congés payés. En effet, par dérogation aux règles légales concernant les congés payés, les salariés concernés par un congé sabbatique, peuvent accumuler les jours de congés payés qui leur sont dus au-delà de 24 jours ouvrables (c'est-à-dire essentiellement la 5^e semaine) et les reporter jusqu'au jour du départ en congé, date à laquelle ils percevront une indemnité compensatrice correspondant aux congés reportés. Le cumul de ces congés ne peut porter que sur 6 années au maximum.

Quelle est la protection sociale du salarié en congé sabbatique ?

Le salarié en congé sabbatique bénéficie du droit aux prestations en nature (remboursement de soins) et en espèces (indemnités journalières) de l'assurance maladie et maternité :

- en sa qualité d'assuré social s'il remplit les conditions d'ouverture des droits ou en sa qualité d'ayant droit ;
- puis, subsidiairement, au titre du maintien des droits pendant 12 mois.

En revanche, la période pendant laquelle le salarié est en congé sabbatique n'est pas prise en considération pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension de retraite du régime général et des régimes complémentaires.

S'agissant du chômage, les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas retenues, sauf en cas d'exercice d'une activité salariée (autorisée) pendant cette période.

Quelle est l'issue du congé ?

Sauf accord express de son employeur, le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

À l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation de réemploi, le salarié pourra bénéficier de l'attribution de dommages-intérêts en plus de l'indemnité de licenciement.

Si le salarié ne reprend pas le travail à l'issue du congé sabbatique, l'employeur ne devra pas en déduire que ce dernier a démissionné. Le salarié doit démontrer une volonté claire et non équivoque de démissionner.

Ainsi, la Cour de cassation a pu décider que la reprise du travail par le salarié avec deux semaines de retard ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque du salarié de démissionner. (Cass. soc., 20 oct. 1993, no 90-41.958 R, no 3396, Clavier c/ Assoc. Opéra de Lille et a.)

