

Dernière mise à jour le 17 avril 2018

Le congé sabbatique et la loi travail

Nous vous proposons aujourd'hui de découvrir les modifications apportées par la loi travail sur le congé sabbatique. Afin de favoriser votre lecture, nous avons opté pour une présentation synthétique sous ...

Sommaire

- Régime en vigueur avant la loi travail
- Régime en vigueur depuis la loi travail
- Références

Nous vous proposons aujourd'hui de découvrir les modifications apportées par la loi travail sur le congé sabbatique.

Afin de favoriser votre lecture, nous avons opté pour une présentation synthétique sous forme de tableau.

Régime en vigueur avant la loi travail

Ce congé se retrouve au sein du code du travail dans les articles :

- L 3142-91 à L 3142-107 ;
- D 3142-47 à D 3142-53.

Thèmes	Contenu	Références légales
Durée	• Durée minimale : 6 mois ; • Durée maximale : 11 mois.	• L 3142-91
État du contrat	Le contrat est réputé suspendu	• L 3142-91
Ancienneté minimum	• 36 mois dans l'entreprise (consécutifs ou non) ET • 6 ans d'expérience professionnelle Le salarié ne doit pas avoir bénéficié d'un congé sabbatique dans les 6 dernières années ou congé pour création d'entreprise ou CIF d'au moins 6 mois.	• L 3142-92
Information	Le salarié adresse sa demande au moins 3 mois avant, par lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur.	• L 3142-93
Report	L'employeur peut différer le départ, dans la limite de 6 mois (9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés). Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le départ en congé peut être différé par l'employeur, de telle sorte que le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du congé sabbatique ne dépasse pas 1,5%. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le départ en congé peut être différé par l'employeur, de telle sorte que le pourcentage que le nombre de jours d'absence prévu au titre des congés sabbatiques ne dépasse pas 1.5% du nombre total des jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé. L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé sabbatique ou de son report par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Les délais mentionnés à l'article L. 3142-94, en vue de différer le départ en congé sabbatique d'un salarié, courent à compter de la présentation de la lettre recommandée prévue à l'article D. 3142-47.	• L 3142-94 • L 3142-96 • D 3142-49 • D 3142-50 • D 3142-47

Défaut de réponse	A défaut de réponse de la part de l'employeur, dans un délai de 30 jours à compter de la présentation à l'employeur de la lettre prévue aux articles D. 3142-41 ou D. 3142-47, son accord est réputé acquis.	• D 3142-53
Refus	Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser un congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur d'accorder un congé pour la création d'entreprise ou un congé sabbatique est porté à la connaissance du salarié soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit remise contre récépissé.	• L 3142-97 • D 3142-51
Avis au salarié	L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report ou de son refus. A défaut de réponse de sa part, son accord est réputé acquis	• L 3142-98
Contestation refus	Le salarié peut contester le refus par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus. En cas de contestation, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-97 statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.	• D 3142-52
Information employeur	Le salarié informe l'employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie et de la durée de ce congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, au moins 3 mois à l'avance..	• D 3142-47
Au retour	A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.	• L 3142-95
Report de congés payés	Les congés payés annuels dus au salarié en plus de 24 jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé sabbatique. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur 6 années.	• L 3142-100
ICCP	Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié, au départ en congé sabbatique, pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié (ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés).	• L 3142-101
Renonciation au congé	En cas de renonciation au congé sabbatique, les congés payés du salarié reportés conformément aux dispositions de l'article L. 3142-100 sont ajoutés aux congés payés annuels dus en application des dispositions des articles L. 3141-1 et suivants, les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de 6 jours, et jusqu'à épuisement, chaque année à compter de la renonciation.	• L 3142-102
Rupture contrat	En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congé payé reportés conformément aux dispositions de l'article L. 3142-100 (ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés).	• L 3142-103

Régime en vigueur depuis la loi travail

Thèmes	Contenu	Références légales
Durée	Selon l'article L 3142-32, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine les durées minimale et maximale du congé et le nombre de renouvellements. A défaut de convention ou d'accord : • La durée minimale est fixée à 6 mois ; • Et la durée maximale à 11 mois.	• L 3142-32 • L 3142-34
État du contrat	Le contrat est réputé suspendu	• L 3142-28

Ancienneté minimum	Le droit au congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé : • D'une ancienneté minimale dans l'entreprise, cumulée, le cas échéant, sur plusieurs périodes non consécutives ; • Ainsi que de 6 années d'activité professionnelle. L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise. Le salarié ne doit pas avoir bénéficié d'un congé sabbatique dans les 6 dernières années ou congé pour création d'entreprise ou CIF d'au moins 6 mois. Selon l'article L 3142-32, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : • La condition d'ancienneté requise dans l'entreprise pour ouvrir droit à ce congé ; • La durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas avoir bénéficié d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un CIF d'au moins 6 mois. A défaut de convention ou d'accord : • Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non ; • Et n'ayant pas bénéficié dans l'entreprise, au cours des 6 années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un CIF d'au moins 6 mois.	• L 3142-28 • L 3142-32 • L 3142-34
Report	L'employeur peut différer le départ, dans la limite de 6 mois à compter de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, cette limite est portée à 9 mois. L'employeur peut différer le départ en congé du salarié lorsque ce départ aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise. Selon l'article L 3142-32, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine le seuil de salariés (évoqué à 300 par l'article L 3142-114). A défaut de convention ou d'accord, les seuils d'effectif sont fixés par décret.	• L 3142-29 • L 3142-114 • L 3142-34 • L 3142-32
Refus	Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ; L'employeur précise le motif de son refus et le porte à la connaissance du salarié. Selon l'article L 3142-32, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine le seuil de salariés (évoqué à 300 par l'article L 3142-29).	• L 3142-29 • L 3142-113 • L 3142-32
Information employeur	L'employeur informe le salarié : • Soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé ; • Soit du report de cette date ; • Soit de son refus. Nota : La notion selon laquelle le défaut de réponse de l'employeur vaut accord disparaît. Selon l'article L 3142-32, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine les conditions et délais d'information de l'employeur par le salarié sur sa demande de congé ainsi que sur la date de son départ et sur la durée envisagée de ce congé. A défaut de convention ou d'accord les conditions et délais concernant l'information de l'employeur par le salarié sont fixées par décret.	• L 3142-30 • L 3142-32 • L 3142-34
Au retour	A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et bénéficie d'un entretien professionnel. Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.	• L 3142-31
Report de congés payés	Les congés payés annuels dus au salarié en plus de 24 jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé sabbatique. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur 6 années. Selon l'article L 3142-33, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé. A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord, s'appliquent alors les dispositions des articles L 3142-120 à L 3142-124, à savoir : • Peuvent être reportés les congés payés en plus des 24 jours ouvrables ; • Ce cumul porte au maximum sur 6 ans ; • Une ICCP est perçue au salarié lors de son départ pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié (dispositions non applicables lorsque l'employeur est affilié à une caisse de congés payés) ; • En cas de renonciation au congé sabbatique, les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, ces congés payés reportés sont ajoutés chaque année aux congés payés annuels, par fraction de 6 jours et jusqu'à épuisement, à compter de la renonciation.	• L 3142-100 • L 3142-33 • L 3142-35 • L 3142-120 • L 3142-121 • L 3142-122 • L 3142-123 • L 3142-124

Extrait de la loi :

Article 9 (...)

« Sous-section 4

« Congé sabbatique

« Paragraphe 1

« Ordre public

« Art. L. 3142-28.-Le salarié a droit à un congé sabbatique pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

« Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, cumulée, le cas échéant, sur plusieurs périodes non consécutives, ainsi que de six années d'activité professionnelle et n'ayant pas bénéficié depuis une durée minimale, dans la même entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins six mois. L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

« Art. L. 3142-29.-L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de six mois à compter de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, cette limite est portée à neuf mois.

« L'employeur peut également différer ce congé sur le fondement de l'article L. 3142-114 et, pour les entreprises de moins de trois cents salariés, le refuser sur le fondement du 1° de l'article L. 3142-113 selon les modalités prévues aux deux derniers alinéas du même article L. 3142-113.

« Art. L. 3142-30.-L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus.

« Art. L. 3142-31.-A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

« Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-32.-Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-28, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

« 1° Les durées minimale et maximale du congé et le nombre de renouvellements ;

« 2° La condition d'ancienneté requise dans l'entreprise pour ouvrir droit à ce congé ;

« 3° La durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas avoir bénéficié des dispositifs mentionnés au second alinéa de l'article L. 3142-28 ;

« 4° Les plafonds mentionnés aux articles L. 3142-29, L. 3142-114 et L. 3142-115 ;

« 5° Les conditions et délais d'information de l'employeur par le salarié sur sa demande de congé ainsi que sur la date de son départ et sur la durée envisagée de ce congé.

« Art. L. 3142-33.-Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

« Sous-Paragraphe 1

« Règles générales de prise du congé

« Art. L. 3142-34.-A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-32, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° La durée minimale du congé est de six mois et sa durée maximale est de onze mois ;

« 2° Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, et n'ayant pas bénéficié dans l'entreprise, au cours des six années précédentes, des dispositifs mentionnés au second alinéa de l'article L. 3142-28 ;

« 3° Les conditions et délais mentionnés au 5° de l'article L. 3142-32 sont fixés par décret ;

« 4° Les plafonds mentionnés à l'article L. 3142-29 sont fixés par décret.

« Sous-Paragraphe 2

« Report de congés payés

« Art. L. 3142-35.-A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-32, les articles L. 3142-120 à-L. 3142-124 s'appliquent. » ;

2° La section 2 est ainsi modifiée :

a) L'intitulé est ainsi rédigé : « Congés pour engagement associatif, politique ou militant » ;

b) Les sous-sections 1 à 7 sont ainsi rédigées :

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016