Dernière mise à jour le 24 décembre 2024

En cas de refus d'un congé sabbatique, les conséquences préjudiciables invoquées par l'employeur doivent être réelles

En cas de refus d'un congé sabbatique, les conséquences préjudiciables invoquées par l'employeur doivent être réelles.

Le congé sabbatique est un congé pour convenances personnelles. Il correspond à une absence non rémunérée à laquelle certains salariés peuvent prétendre pour se consacrer aux activités de leur choix.

Pour y avoir droit, le salarié

doit remplir plusieurs conditions cumulatives :

- Avoir au moins 36 mois d'ancienneté à la date de départ en congé ;

L'ancienneté prise en compte peut être considérée sur plusieurs périodes de travail non consécutives dans l'entreprise.

L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

- Justifier d'au moins 6 ans d'activité professionnelle;
- Ne pas avoir bénéficié, au cours des 6 derniers mois dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de transition professionnelle de 6 mois minimum.

Il doit envoyer sa demande de congé au moins 3 mois avant le départ en congé sabbatique, en précisant la durée envisagée.

La durée minimale du congé sabbatique est de 6 mois.

La durée totale du congé, renouvellement compris, est de

11 mois maximum.

L'employeur peut refuser la demande de congé du salarié si :

- Il ne remplit pas les conditions pour en bénéficier.
- Il demande une autre durée de congé que celles fixées dans l'entreprise par la convention collective, un accord d'entreprise ou les dispositions légales.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut aussi refuser le congé s'il considère, après avis du CSE, que l'absence aura des répercussions sur le bon fonctionnement de l'entreprise.

Mais attention ! Dans un tel cas, en cas de contentieux, les juges apprécieront la réalité des conséquences préjudiciables alléguées.

Ainsi, dans une affaire récente, un employeur avait refusé un congé sabbatique à une salariée au motif suivant : « Votre absence aurait des conséquences préjudiciables sur nos obligations auprès de nos clients et pour différents projets clients en cours et à venir. Cette absence aurait un fort impact sur l'organisation de l'équipe à laquelle vous appartenez ».

La Cour de cassation a considéré qu'il appartenait au conseil de prud'hommes d'apprécier la réalité des conséquences préjudiciables alléguées.

Cass. soc., 20 novembre 2024, n° 23-18.446

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/repondre-demande-conge-sabbatique.html> »