

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Vous voulez tout savoir sur le congé sabbatique en 2017 ?

Nous vous proposons aujourd'hui un focus sur le « congé sabbatique », tentant de vous présenter les nombreuses dispositions qui entourent ce congé dans un format à la fois pragmatique et synthétique. ...

Sommaire

- Régime en vigueur depuis la loi travail

Nous vous proposons aujourd'hui un focus sur le « congé sabbatique », tentant de vous présenter les nombreuses dispositions qui entourent ce congé dans un format à la fois pragmatique et synthétique.

Toutes les dispositions qui vous sont proposées tiennent bien entendu compte des nombreuses modifications apportées par la loi travail à ce sujet.

Régime en vigueur depuis la loi travail

Thèmes	Contenu	Références légales
Durée	<p>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.</p> <p>A défaut de convention ou d'accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Le droit au congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'une ancienneté minimale dans l'entreprise, cumulée, le cas échéant, sur plusieurs périodes non consécutives ; • Ainsi que de 6 années d'activité professionnelle. <p>L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>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.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>A défaut de convention ou d'accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>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.</p> <p>Dans les entreprises de moins de 300 salariés, cette limite est portée à 9 mois.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>A défaut de convention ou d'accord, les seuils d'effectif sont fixés par décret.</p>	<p>L 3142-29 L 3142-114 L 3142-34 L 3142-32</p>
Refus	<p>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 ;</p> <p>L'employeur précise le motif de son refus et le porte à la connaissance du salarié.</p> <p>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).</p>	<p>L 3142-29 L 3142-113 L 3142-32</p>
Information employeur	<p>L'employeur informe le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé ; • Soit du report de cette date ; • Soit de son refus. <p>Nota :</p> <p>La notion selon laquelle le défaut de réponse de l'employeur disparaît.</p> <p>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.</p> <p>A défaut de convention ou d'accord les conditions et délais concernant l'information de l'employeur par le salarié sont fixées par décret.</p>	<p>L 3142-30 L 3142-32 L 3142-34</p>
Au retour	<p>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.</p> <p>Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.</p>	<p>L 3142-31</p>
Report de congés payés	<p>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.</p> <p>Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur 6 années.</p> <p>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.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>L 3142-100 L 3142-33 L 3142-35 L 3142-120 L 3142-121 L 3142-122 L 3142-123 L 3142-124</p>