



L'info

Sur vos droits

N° 1

16 mai 2017

SECTION SYNDICALE CGT D'AXWAY

Le congé sabbatique : mode d'emploi

Le congé sabbatique permet aux salariés remplissant des conditions d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail afin de réaliser un projet personnel. La durée du congé est fixée par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, convention ou un accord de branche). A défaut de convention ou d'accord, la durée minimale du congé est de six mois et sa durée maximale est de onze mois.

Le départ en congé fait l'objet d'une demande du salarié et d'une réponse de l'employeur respectant des contraintes de forme et de délai. L'employeur peut décider de reporter ou refuser le congé dans certaines situations.

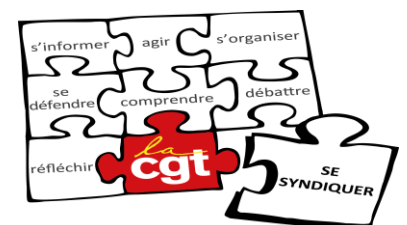
Quels sont les salariés concernés ? Quelle est la durée du congé ?

Le salarié peut obtenir un congé non rémunéré de six à onze mois sans avoir à formuler un motif particulier à condition de justifier à la date du départ d'au moins 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe, consécutifs ou non, d'avoir au moins six ans d'expérience professionnelle et de ne pas avoir bénéficié dans ces 6 dernières années d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou direction d'une entreprise innovante ou d'un congé individuel de formation. Pendant son congé, le salarié peut travailler dans une autre entreprise ou créer sa propre entreprise, sous réserve de ne pas se livrer à une concurrence déloyale vis-à-vis de son employeur principal. Le départ en congé doit faire l'objet d'une demande du salarié et d'une réponse de l'employeur respectant des contraintes de forme et de délai. Le salarié doit ainsi informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins trois mois avant en indiquant la date de départ et la durée envisagée de son absence.

Comment s'effectue la demande ?

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 sont fixées par convention (*ce n'est pas le cas dans la nôtre*) ou accord collectif d'entreprise (*il n'y en existe pas chez Axway*) ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, 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 tout moyen conférant date certaine (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé...), au moins trois mois à l'avance.

Retrouvez [La CGT Axway](#) sur JIVE



Réponse de l'employeur

L'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec avis de réception soit de son accord, de son report de congé ou de son refus, refus qui doit être motivé. L'employeur peut refuser le congé sabbatique si le salarié ne justifie pas d'une ancienneté suffisante ou n'a pas déposé sa demande dans les délais ou si le congé demandé n'a pas la durée exigée. En l'absence de réponse dans un délai de 30 jours, suivant la présentation de la demande du salarié, l'accord est réputé acquis.

Suspension du contrat de travail

Pendant le congé sabbatique, le contrat de travail du salarié est suspendu. Aucune rémunération n'est donc due par l'employeur au salarié. Ce dernier peut toutefois demander un report des jours de congés payés annuels qui lui sont dus ; les modalités de ce report sont fixées par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord collectif, les congés payés annuels dus au salarié en plus de 24 jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé, et sur 6 années au maximum. Si le salarié fait usage de cette possibilité, il percevra alors, au moment de son départ en congé sabbatique, une indemnité compensatrice calculée comme en matière de congés payés.

Accord avec départ différé

L'employeur peut différer le départ en congé dans les deux situations suivantes :

- le départ peut être **différé dans la limite de six mois** (neuf mois dans les entreprises de moins de trois cent salariés) à compter de la présentation 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. Les plafonds applicables sont fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, il convient de faire application du Code du travail ;
- le départ peut également être différé lorsqu'il aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre du congé sabbatique et du congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise. Ces plafonds sont fixés par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, le départ en congé peut être différé par l'employeur dans les conditions précisées par le Code du travail.

Quelle est la situation du salarié à l'issue du congé ?

À l'issue de ce congé, les dispositions suivantes s'appliquent (ces dispositions sont d'ordre public) :

- le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi et ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Le salarié en congé sabbatique ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé. Un tel retour anticipé dans l'entreprise reste toutefois possible avec l'accord express de l'employeur. Pendant son congé sabbatique, le salarié n'acquiert ni ancienneté, ni droit à congés payés.