

Le congé sabbatique est une alternative au congé sans solde est un congé pour convenance personnelle qui suspend le contrat de travail du salarié. Le bénéfice de cette année sabbatique est soumis à conditions.

Bénéficiaires

Tout salarié du secteur privé peut bénéficier d'un congé sabbatique s'il remplit toutes les conditions suivantes :

une ancienneté de 36 mois minimum dans l'entreprise, consécutifs ou non,

6 ans d'expérience professionnelle,

ne pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé individuel de formation (Cif) d'une durée au moins égale à 6 mois, d'un congé de création d'entreprise ou d'un autre congé sabbatique.

Demande

Le salarié adresse sa demande à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge au moins **3 mois** avant le départ en congé. La lettre doit préciser la date de départ choisie et la durée du congé demandée.

Réponse de l'employeur

Principe

L'employeur doit communiquer sa réponse au salarié (accord, report ou refus) par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours vaut acceptation.

Le report et le refus d'accorder le congé sont soumis à conditions.

Refus du congé

L'employeur peut refuser d'accorder le congé sabbatique si le salarié ne respecte pas les conditions permettant d'en bénéficier (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai inférieur à 3 mois...).

Dans les entreprises de **moins de 200 salariés** uniquement, l'employeur peut également refuser le congé s'il estime qu'il est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. Il doit recueillir l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur ce point. Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Le salarié a 15 jours pour contester ce refus devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes.

Durée

La durée du congé varie de **6 mois** minimum à **11 mois** maximum.

Situation du salarié pendant le congé sabbatique

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé le contrat de travail est suspendu.

Rémunération

Ce congé n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelle, contractuelle ou usage contraire).

Cependant, pour compenser l'absence de rémunération, le salarié peut reporter ses droits à la 5ème semaine de congés payés pendant les 6 ans précédant le congé (soit 36 jours ouvrables au maximum). Dès lors, le salarié reçoit, au moment de son départ en congé sabbatique, une indemnité compensatrice correspondant au total des jours de congés cumulés.

Activité professionnelle pendant le congé

Pendant ce congé, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non. Cependant, il doit respecter envers son employeur les obligations de loyauté et de non-concurrence.

À la fin du congé

Après un congé sabbatique, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.