

Congé sans solde

Le salarié peut demander à son employeur de bénéficier d'un congé sans solde, mais l'employeur n'a pas l'obligation de le lui accorder. La loi ne prévoit pas de dispositions concernant le congé sans solde. Toutefois, la convention collective applicable ou un accord collectif peut prévoir les conditions permettant de bénéficier d'un congé sans solde.

Déroulement du congé

Le salarié doit respecter les dispositions conventionnelles ou l'accord collectif prévoyant la possibilité de bénéficier d'un congé (conditions d'ancienneté, procédure de demande, renouvellement du congé, etc.). À défaut, il est préférable de rédiger un document écrit, cosigné par l'employeur et le salarié, précisant :

les dates de début et de fin du congé,

et les conditions de retour du salarié dans l'entreprise.

Le congé sans solde n'est pas rémunéré. Cependant, les bénéficiaires d'un compte épargne-temps (CET) peuvent l'utiliser pour financer tout ou partie de ce congé. Il entraîne la suspension du contrat de travail.

Le bénéficiaire du congé reste pris en compte dans les effectifs de l'entreprise. À ce titre, il demeure tenu de respecter ses obligations de loyauté, de discrétion et, éventuellement, de non-concurrence envers son employeur. Sous réserve du respect de ces obligations, le salarié est libre de consacrer le temps du congé aux activités de son choix (activités personnelles ou professionnelles, éventuellement pour un autre employeur).

À l'issue du congé

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Le salarié peut démissionner durant le congé.