

Management

>> Droit du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Modalités du **congé sabbatique**

Le congé sabbatique, qui dure entre 6 et 11 mois, peut être accordé à tout salarié, sous conditions. L'employeur peut également décider de reporter ce congé ou de le refuser dans certaines situations.

Le congé sabbatique permet aux salariés remplissant des conditions précises d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail afin de réaliser un projet personnel. La durée du congé est comprise entre 6 et 11 mois.

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. L'employeur peut décider de reporter ou de refuser le congé dans certaines situations.

À l'issue de son congé sabbatique, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Quels salariés ont droit à un congé sabbatique ?

Tous les salariés qui, à la date de départ en congé, justifient d'au moins 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non, et de 6 années d'activité professionnelle, sans avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes, dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois.

Quelle est la durée de ce congé ?

Le congé sabbatique est pris pour une durée comprise entre 6 et 11 mois. 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.

La rémunération du salarié n'est pas maintenue pendant un congé sabbatique, la convention collective ne le prévoit pas. Le salarié peut toutefois utiliser les droits acquis sur un compte épargne-temps pour compenser son congé sabbatique. Il peut également utiliser le report de ses droits à la 5^e semaine de congés payés, avec l'accord de son employeur.

Quelles sont les formalités ?

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée

avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance, en indiquant la date de départ et la durée du congé. Le salarié n'a pas à motiver sa demande.

Quelle peut être la réponse de l'employeur ?

L'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, soit de son accord, soit du report du congé, soit de son refus qui doit être motivé. L'accord est réputé acquis à défaut de réponse dans les 30 jours suivant la présentation de la lettre du salarié.

L'employeur peut faire différer le départ en congé sans fournir de justification, dans la limite de 6 mois à partir de la date de la présentation de la lettre du salarié (ce report peut atteindre 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés).

L'employeur peut refuser le congé si les conditions d'ancienneté, de durée et de délai de prévenance ne sont pas respectées.

Il peut également refuser s'il estime que le congé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. À peine de nullité, l'employeur doit alors préciser le motif de son refus qui doit être porté à la connaissance du salarié soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le refus de l'employeur peut être directement contesté dans les 15 jours suivant la réception de cette lettre, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

Quels sont les effets sur le contrat ?

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé. À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il n'acquiert ni ancienneté, ni droit à congés payés pendant son absence.

Le salarié n'est tenu à aucune formalité particulière avant sa réintégration. Sauf accord express de son employeur, le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé. ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.