

Congé sabbatique

Pour qui ?

Tout salarié du secteur privé (entreprise, association) justifiant, à la date de départ en congé :

- d'au moins **36 mois** (consécutifs ou non) d'ancienneté dans son entreprise. Est prise en compte l'ancienneté acquise dans une autre entreprise appartenant au même groupe que son entreprise actuelle.
- **ET 6 ans d'activité professionnelle** quelle que soit la nature du contrat et l'employeur.
- **ET ne pas avoir bénéficié** au cours des 6 dernières années dans l'entreprise actuelle d'un congé sabbatique, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou d'un CIF (congé individuel de formation) d'au moins 6 mois.

Un délai de franchise de 6 ans est à respecter entre :

- 2 congés sabbatiques
- Un congé pour création d'entreprise et un congé sabbatique
- Un CIF (d'une durée d'au moins 6 mois) et un congé sabbatique

Pour faire quoi ?

Pour réaliser un projet personnel sans rompre son contrat de travail (mais le salarié ne perçoit plus son salaire).

● Pour avoir un projet personnel (voyager...)

● Pour exercer un autre emploi

Un salarié en congé sabbatique peut exercer un autre emploi :

- Dans le même métier ou le même secteur professionnel.
- Dans un autre métier que le sien.

● Pour créer une entreprise

Un salarié en congé sabbatique peut créer une entreprise sous réserve de ne pas se livrer à une concurrence déloyale vis-à-vis de son employeur principal. Attention ! Cette activité peut être de même nature que celle exercée chez son employeur à condition que ce dernier en ait été informé et qu'il ne s'y soit pas opposé.

● Pour faire une VAE (validation des acquis de l'expérience)

● Pour se former

Un salarié en congé sabbatique a plusieurs solutions pour se former :

- Les formations par correspondance (formations payantes). Voir la **fiche 16** à ce sujet.
- Ou toute autre formation dont il doit assurer le financement. La « formation hors temps de travail » peut permettre une prise en charge des frais de formation (attention, ce n'est pas valable avec tous les OPACIF), il n'y a par contre pas de rémunération. Voir la **fiche 9** sur le CIF CDI.
- Les formations financées dans le cadre du programme collectif du Conseil Régional de Bourgogne (gratuité de la formation et rémunération forfaitaire de 652€ maximum) à **condition d'être inscrit comme demandeur d'emploi**. Voir la **fiche 23** à ce sujet.

Le salarié est tenu de respecter des obligations de loyauté et de non concurrence envers son employeur.

▶ S'il souhaite avoir une activité de même nature que celle exercée chez son employeur, il doit en informer son employeur et ce dernier doit donner son accord.

▶ Bon à savoir : le Conseil Régional de Bourgogne finance l'accompagnement de la VAE.

Fiche 35
sur la VAE

Comment trouver une formation ?

Plusieurs interlocuteurs :

- le réseau des Mife/Mip dont la mission est d'informer sur les formations
- les sites des CARIF en Bourgogne site du C2r (www.c2r-bourgogne.org)
- Pôle Emploi, Mission locale, Cap emploi

Fiche 37
sur les
adresses
utiles

▶ Formations financées par le Conseil Régional sur le site de la MIP (www.mip-louhans.asso.fr) ou sur le site du c2r (www.c2r-bourgogne.org)



Combien de temps dure un congé sabbatique ?

- Le congé sabbatique a lieu pendant le temps de travail. Le contrat de travail est alors suspendu.
- Le congé sabbatique peut durer 6 mois minimum à 11 mois maximum (aucune prolongation possible).

Quel statut pendant le congé ?

- Le bénéficiaire du congé sabbatique maintient ses droits aux prestations en nature des assurances maladies et maternité.
- Il n'acquiert ni ancienneté ni droit à congés payés pendant son absence.

Quelle rémunération ?

- **PAS DE SALAIRE** pendant la durée du congé sabbatique. Le salarié peut cependant utiliser les droits acquis sur son compte épargne-temps (principe qui permet à un salarié d'accumuler des droits aux congés payés).
- Le salarié peut percevoir une indemnité compensatrice correspondant à des congés reportés. Il peut, en effet, pendant une période maximum de 6 ans avant son départ en congé sabbatique, reporter chaque année les jours de congés payés qui lui sont dus au-delà de 24 jours ouvrables par an. L'indemnité compensatrice est égale au total de jours de congé ainsi cumulés.

Quelle procédure ?

Le salarié informe son employeur par lettre recommandée avec accusé réception au moins 3 mois avant la date de départ en congé sabbatique. Il lui précise la date et la durée du congé. Il n'a pas à motiver sa demande.

L'employeur informe à son tour le salarié par lettre recommandée avec accusé réception soit de son accord, soit du report, soit du refus du départ en congé. L'accord est considéré acquis si l'employeur ne donne pas de réponse dans les 30 jours suivant la réception de la lettre du salarié.

• Le report :

- Sans justification : l'employeur peut différer le départ en congé sabbatique dans la limite de 6 mois à compter de la date de présentation de la lettre du salarié. Cette durée est portée à 9 mois dans les entreprises de moins de deux cents salariés.
- Pour des raisons d'effectifs, lorsque le quota maximum de personnes absentes (pour des congés de reprise ou création d'entreprise ou des congés sabbatiques) est atteint. Ce quota varie en fonction de l'effectif total de l'entreprise.

• Le refus :

- Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser s'il estime que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Si le motif invoqué est « la raison de service », l'employeur doit consulter le Comité d'entreprise (s'il n'en existe pas, les délégués du personnel), motiver son refus, et porter connaissance de ce refus au salarié par lettre recommandée avec accusé réception (ou remise en main propre avec décharge).
- Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le congé sabbatique ne peut pas être refusé.

Un refus peut être contesté par le salarié auprès des Prud'hommes dans les 15 jours qui suivent la réception de la lettre de l'employeur.

Et après ?

A la fin du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire et bénéficie d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait avant de partir en congé.

Il n'acquiert ni ancienneté, ni droit aux congés payés pendant son absence.

Attention, sauf accord de l'employeur, le salarié ne peut pas demander à être réemployé avant l'expiration du congé.