



Janvier 2020

Demander un congé sabbatique

Avant d'écrire : prévenez votre employeur ou votre responsable d'abord oralement. Si vous rencontrez ensuite un problème sur cette demande, n'hésitez pas à saisir vos représentants du personnel ou les syndicats présents dans votre entreprise

Le congé sabbatique est un droit qui vous donne la possibilité de suspendre votre contrat de travail pour une durée prévue par accord d'entreprise ou, à défaut, par la convention collective. Si rien n'est dit dans ces accords collectifs, la durée est comprise entre 6 et 11 mois (articles L.3142-28, L.3142-32 et L.3142-34 du code du travail). Pendant cette période, l'employeur n'est pas tenu de vous verser de salaire.

Ne pas confondre avec le congé sans solde qui se définit comme une absence autorisée non payée à un instant donné.¹

Pour en bénéficier, il faut justifier d'une ancienneté dont la durée est prévue par accord d'entreprise, ou, à défaut par la convention collective (articles L.3142-328 et L.3142-32 du code du travail). Et si rien n'est dit dans ces accords collectifs (article L.3142-34 du code du travail), la condition d'ancienneté est de six ans en tant que salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats, dont 36 mois dans l'entreprise dans laquelle vous vous trouvez au moment de la demande (ou dans une entreprise du groupe auquel appartient l'entreprise dans laquelle vous travaillez – article L.3142-28 du code du travail). De plus, il ne faut pas avoir bénéficié, dans votre entreprise, au cours des six années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée de plus de six mois (article L.3142-28 du code du travail).

Même si vous remplissez ces conditions, votre employeur peut malgré tout vous imposer le report, voire même refuser le congé :

Report en fonction du quota d'absence pour congé sabbatique (D. 3142-20)

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut reporter un départ en congé sabbatique :
lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé sabbatique dépasse 1,5 % de l'effectif ;
Le nombre de jours d'absence au titre du congé sabbatique dépasse 1,5 % du nombre de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé.

Pour permettre le départ en congé, cette période de 12 mois est prolongée dans la limite de 48 mois.

Report en fonction du quota d'absence pour congé sabbatique et pour création d'entreprise (D. 3142-75)

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut reporter le départ en congé sabbatique :
- tant que le pourcentage de salariés absents au titre des congés sabbatiques et des congés pour création d'entreprise dépasse 2 % de l'effectif ;
- ou lorsque le nombre de jours d'absence prévus au titre de ces congés dépasse 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé.

Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de 12 mois est prolongée dans la limite de 48 mois.

¹ Le congé sans solde n'est pas un droit. Aucun texte ne l'encadre. La seule condition pour en bénéficier est d'obtenir l'accord de votre employeur. D'un commun accord vous pouvez donc librement fixer la durée du congé et les conditions de votre absence. Il est alors indispensable que l'accord soit validé par un écrit signé par vous et votre employeur.

Durée du report

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur peut le reporter jusqu'à 6 mois (article L.3142-29 du code du travail).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut le reporter jusqu'à 9 mois (article L.3142-94 du code du travail).

Il peut le refuser, si le congé a des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus doit alors être motivé (articles L.3142-29 et L. 3142-113 du code du travail). Vous pouvez contester ce refus dans les 15 jours devant le Conseil de Prud'hommes qui statue en référé (procédure rapide).

La demande

Le délai pour adresser votre demande à votre employeur peut être prévu par un accord d'entreprise ou par la convention collective. Si aucun accord collectif ne le prévoit, alors la demande doit être déposée, par tout moyen conférant date certaine au moins 3 mois à l'avance (article D.3142-19 du Code du travail). Vous n'avez aucune obligation de motiver cette demande, ni d'informer votre employeur de comment vous comptez occuper votre temps libre.

Cependant, si vous avez l'intention d'exercer une activité salariée chez un concurrent, il faut en informer votre employeur. A défaut, cela pourrait justifier un licenciement (Cass. Soc. 27 novembre 1991, n°88-43161).

L'employeur doit vous informer soit de son accord sur la date de départ choisie, soit du report de cette date, soit de son refus (article L. 3142-30 du Code du travail). L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de trente jours à compter de la présentation de la demande.

Pour contester le refus de l'employeur, vous devez saisir le conseil des prud'hommes dans les 15 jours à compter de la notification du refus (articles D.3142-16 du Code du travail).

Le retour dans l'entreprise (article L.3142-31 du Code du travail)

Vous ne pouvez interrompre votre congé sabbatique et donc reprendre votre travail de façon anticipée qu'avec l'accord de votre employeur.

A votre retour, vous devez retrouver votre emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

CONSEILS PRATIQUES

La réglementation prévoyant des délais, il est impératif d'envoyer votre courrier en recommandé avec accusé de réception ou de le remettre à votre employeur en main propre contre décharge.

<Vos Nom et Prénom>
<Adresse>
<Poste occupé>

<Nom Entreprise>
<Nom de votre interlocuteur>
<Adresse>

Lettre recommandée avec AR

A <lieu>, le <date>

<Nom ou qualité de votre interlocuteur>,

Je souhaite bénéficier d'un congé sabbatique du <date de début et de fin du congé>, **soit** <durée du congé>.

(Facultatif)

En effet, j'ai pour projet de <développez les raisons de votre congé sabbatique>.

Je dispose de l'ancienneté requise pour bénéficier de ce dispositif, à savoir <ancienneté> **dans votre entreprise et** <ancienneté> **en tant que salarié et je n'ai bénéficié d'aucun congé sabbatique, congé pour création d'entreprise ou congé individuel de formation au cours des six dernières années.**

Dans l'attente d'une réponse positive, je vous prie d'agréer, <qualité de votre interlocuteur>, **l'expression de mes salutations distinguées.**

<Signature>

**Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez à votre employeur.
Ils pourront vous servir si vous saisissez le Conseil de Prud'hommes.**