

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Congé sabbatique du salarié dans le secteur privé

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle. Le salarié peut en bénéficier s'il répond à plusieurs conditions. L'employeur n'a pas l'obligation d'accorder un congé sabbatique. Durant le congé sabbatique, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré. Nous vous présentons les informations à connaître.

Sous quelles conditions un salarié peut-il prendre un congé sabbatique ?

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé sabbatique doit remplir toutes les conditions suivantes.

Ancienneté dans l'entreprise

Le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins **36 mois** (3 ans) dans l'entreprise.

L'ancienneté prise en compte peut être considérée sur plusieurs périodes de travail non consécutives dans l'entreprise.

Toutefois, une convention collective ou accord collectif d'entreprise peut prévoir une durée d'ancienneté inférieure.

Années de travail

Le salarié doit avoir effectué au moins **6 années** d'activité professionnelle.

Délai de carence entre 2 congés

Le salarié doit respecter un délai de carence.

Le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, à la date de départ en congé, au cours des **6 années** précédentes :

Soit d'un projet de transition professionnelle (PTP) d'une durée d'au moins 6 mois

Soit d'un congé pour création ou reprise d'entreprise

Soit d'un précédent congé sabbatique.

Comment le salarié doit-il demander un congé sabbatique ?

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de prendre un congé sabbatique au moins **3 mois** avant la date de départ envisagée.

Les conditions de demande du congé sabbatique sont définies par la convention collective ou par accord collectif d'entreprise ou par accord de branche.

Le salarié doit adresser sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de congé (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Quelle est la durée du congé sabbatique du salarié ?

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

Toutefois, une convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des durées différentes.

Quelle réponse l'employeur peut-il faire à la suite d'une demande de congé sabbatique par le salarié ?

L'employeur informe le salarié :

Soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié

Soit du report de cette date

Soit du refus de lui accorder le congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de **30 jours** à compter de la présentation de la demande, le congé sabbatique est accordé.

L'accord, le report ou le refus de l'employeur sont soumis à conditions. Elles varient en fonction de la taille de l'entreprise :

Accord de l'employeur

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Le congé débute à la date demandée par le salarié.

Report du départ en congé

L'employeur peut reporter le départ en congé :

Soit, pendant **9 mois** au maximum, à compter de la date de la demande du salarié, pour limiter le nombre de salariés absents pour cause de congé sabbatique

Soit pour limiter le nombre de salariés absents simultanément pour cause de congé sabbatique et congé pour création ou reprise d'entreprise.

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Refus d'accorder le congé

L'employeur peut refuser d'accorder le congé pour l'une des 2 raisons suivantes :

Soit le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court)

Soit l'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemples).

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les **15 jours** à compter de la notification auprès du conseil de prud'hommes.

Accord de l'employeur

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Le congé débute à la date demandée par le salarié.

Report du départ en congé

L'employeur peut reporter le départ en congé :

Soit, pendant **6 mois** au maximum, à compter de la date de la demande du salarié, pour limiter le nombre de salariés absents pour cause de congé sabbatique

Soit pour limiter le nombre de salariés absents simultanément pour cause de congé sabbatique et congé pour création ou reprise d'entreprise.

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Refus d'accorder le congé

L'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié ne remplit pas les conditions y ouvrant droit (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court).

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemples).

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les **15 jours** à compter de la notification auprès du conseil de prud'hommes.

Quelles sont les conséquences du congé sabbatique sur la situation du salarié ?
--

Contrat de travail

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

Rémunération

Le congé sabbatique n'est pas rémunéré. Toutefois, il peut l'être en cas de dispositions conventionnelles ou usage dans l'entreprise.

À savoir

Le salarié qui dispose dans son entreprise d'un compte épargne-temps (CET) peut, si l'employeur donne son accord, utiliser les droits qu'il a accumulés sur ce compte pour disposer d'un revenu pendant une partie de son congé sabbatique.

Report des congés payés

Si son congé sabbatique n'est pas rémunéré, le salarié peut le financer par une partie de ses congés payés.

Les congés seront alors pris et payés lors du départ en congé sabbatique.

Les conditions de ce report sont fixées par convention collective ou accord collectif d'entreprise.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié peut reporter chaque année les congés acquis à partir de la 5^e semaine de congés payés jusqu'au départ en congé sabbatique.

Ces congés payés peuvent être cumulés pendant **6 ans au maximum**.

Exemple

Un salarié, ayant droit à 5 semaines de congés payés par an, décide de reporter pendant 6 ans sa 5^e semaine de congés :

Il cumule alors 36 jours ouvrables de congés à la fin de ces 6 ans d'activité professionnelle. Son indemnité compensatrice de congés payés de 36 jours ouvrables non prise est alors versée lors de son départ en congé sabbatique.

Le salarié peut-il exercer une activité professionnelle durant un congé sabbatique ?

Pendant le congé sabbatique, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non ou créer son entreprise.

Cependant, il doit respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence vis-à-vis de son employeur.

Le salarié peut-il reprendre une activité professionnelle avant la fin prévue du congé sabbatique ?

L'employeur n'a pas l'obligation de réemployer le salarié avant la fin prévue de son congé sabbatique.

Toutefois, un retour anticipé dans l'entreprise reste toutefois possible avec l'accord de l'employeur.

Comment se passe le retour du salarié dans l'entreprise à la fin du congé sabbatique ?

Après un congé sabbatique, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise.

Il perçoit une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé.

Le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié peut demander l'activation de son compte personnel de formation (CPF) et bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP).

À savoir

Pendant son congé sabbatique, le salarié n'a acquis ni ancienneté, ni droit à congés payés.

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

Exercice d'une autre activité

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

Congés spécifiques

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Questions – Réponses

- Le contrat de travail peut-il être rompu pendant un congé sabbatique ?
- Quels sont les droits du salarié dont le contrat de travail est suspendu ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

**Services en
ligne**

- Demande de congé sabbatique
Modèle de document

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L3142-28 à L3142-31
Conditions, réponse de l'employeur, situation pendant le congé sabbatique, terme du congé (ordre public)
- Code du travail : articles L3142-32 et L3142-33
Conditions, demande du salarié, réponse de l'employeur, durée, situation pendant le congé sabbatique (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3142-34
Conditions, demande du salarié, durée, situation pendant le congé sabbatique (dispositions supplétives)
- Code du travail : article L3142-35
Report des congés payés (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles D3142-14 et D3142-18
Réponse de l'employeur (ordre public)
- Code du travail : articles D3142-19 à D3142-21
Demande du salarié, réponse de l'employeur (dispositions supplétives)



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30