



Fiches Pratiques RH

N°4 – Janvier 2016

Le congé sabbatique

Le **congé sabbatique** est un congé, **non rémunéré**, pour convenances personnelles. Il permet au salarié de réaliser un projet individuel **sans rompre son contrat de travail**.

Ancienneté requise :

Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sabbatique doit remplir une double condition relative à l'ancienneté ; il doit pouvoir justifier de :

- **36 mois d'ancienneté**, consécutifs ou non, dans l'entreprise, à la date du départ en congé.
- ainsi que de **6 années d'activité professionnelle** préalable, continue ou non.

Durée :

Le congé sabbatique a une **durée minimum de 6 mois** et une **durée maximale de 11 mois** pendant laquelle le contrat est suspendu.

La durée du congé, une fois fixée, ne peut en principe être modifiée, sauf accord entre l'employeur et le salarié.

Demande du salarié :

Le salarié désirant prendre un congé sabbatique doit en informer l'ADP (Aile 3, 1^{er} étage) par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple remise en main propre contre décharge, **au moins 3 mois à l'avance**, par rapport à la date de départ qu'il a choisie.

Il doit préciser, outre cette date, la durée du congé (de 6 à 11 mois). Aucune disposition légale n'oblige le salarié à informer son employeur, lorsqu'il formule sa demande, de l'utilisation qu'il entend faire de son congé. Aussi peut-il durant celui-ci travailler chez un autre employeur.

Réponse de l'employeur :

L'employeur doit donner sa réponse, par lettre remise en main propre avec décharge ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les **30 jours qui suivent la présentation de la lettre de demande**.

L'employeur a la possibilité de **différer le départ en congé dans la limite de 6 mois** qui courent à compter de la présentation de la lettre de demande de congé

Suspension du contrat de travail

Le bénéficiaire du congé sabbatique reste salarié de l'entreprise. Son contrat de travail n'est pas rompu, il est seulement suspendu pour toute la durée du congé.

La période de congé sabbatique n'est pas assimilée à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Le badge est désactivé pendant la période, l'accès au site se fait sur demande expresse auprès du GIP.

Obligations à respecter par le salarié

Pendant la période de suspension du contrat, le salarié n'est pas libéré de toute obligation à l'égard de l'employeur : obligation de discrétion et de réserve, obligation de non-concurrence, obligation de loyauté.

L'issue du congé

Si le salarié ne peut invoquer aucun droit à un réemploi anticipé, il bénéficie en revanche d'un réemploi automatique à l'échéance normale du congé. Le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le salarié ne souhaite pas reprendre son emploi, il doit démissionner selon les règles de droit commun.