



UN RETOUR DE CONGE SABBATIQUE PAS VRAIMENT SYMPATHIQUE...

publié le 17/06/2015, vu 4168 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle qui suspend le contrat de travail du salarié. Pendant ce congé, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non. Cependant, il doit toujours respecter envers son employeur les obligations de loyauté et de non-concurrence.

Une année sabbatique est une période prolongée (généralement un an) dans la carrière d'un salarié, durant laquelle son contrat de travail est suspendu pour lui permettre de se consacrer à toute activité de son choix, écrire, voyager, ou tout simplement se reposer.

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée en qualité d'assistante clientèle par une société de cosmétiques de luxe pour la avant d'évoluer rapidement sur un poste de responsable clients Moyen-Orient. Quelques années plus tard, elle souhaita prendre un congé sabbatique d'un an à l'issue duquel, son poste ayant été pourvu, elle s'était vu proposer plusieurs postes qu'elle avait refusés. Elle fût licenciée et décida de saisir la juridiction prud'homale pour réclamer la réparation de son licenciement sans cause réelle et sérieuse à quoi s'ajoutaient diverses demandes.

La salariée faisait grief à l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles de l'avoir déboutée de ses demandes.

Pour sa défense, elle arguait du fait qu'au terme du congé sabbatique, l'employeur ne pouvait lui proposer un poste équivalent qu'en démontrant la disparition ou l'indisponibilité de l'emploi précédemment occupé.

Pour apprécier les postes équivalents qui lui avaient été proposés, son employeur rétorqua que la salariée avait été remplacée définitivement à son poste et ceci dès son départ en congé sabbatique par une autre salariée de la société.

Quid juris : l'employeur devait-il pallier son absence par un recrutement temporaire ?

En l'espèce, il était d'usage dans l'entreprise de remplacer en pareille circonstance les salariés par des contrats à durée déterminée. Ce qui fût notamment le cas lors de l'affectation de la salariée en Corée du Sud pour plusieurs mois.

La salariée prétendait que sa société avait eu, dès l'origine, l'intention de se séparer d'elle, son départ en congé sabbatique ayant été présenté par sa supérieure hiérarchique comme définitif. Alors que l'usage constant était de remplacer temporairement les salariés qui prenaient des congés sabbatiques cette fois ci, la société l'avait immédiatement remplacée de manière définitive en interne. De plus, l'employeur avait d'emblée accueilli la nouvelle de son retour en lui indiquant qu'« en l'absence de poste correspondant à son niveau de qualification et à ses aspirations, elle pourrait être contrainte d'envisager une rupture de leurs relations contractuelles ».

La salariée faisait valoir que son employeur aurait dû lui proposer, si le poste initial n'était plus disponible, des postes similaires. Or, sa société s'était bornée à « l'informer » de l'existence de postes pour lesquels elle pouvait postuler et participer au processus de recrutement, comme tout candidat interne ou externe.

**Quid juris : que doit-on comprendre avec la notion juridique « d'emploi similaire » ?
L'employeur avait-il rempli ses obligations ?**

Par principe, un emploi similaire s'entend de celui qui assure le maintien du niveau de rémunération du salarié, de ses attributions et de sa qualification, de ses horaires, de la durée de son temps de travail et de ses perspectives de carrière.

La Cour d'appel de Versailles jugea que la société de cosmétique de luxe avait satisfait à ses obligations quant à la similarité de l'emploi proposé s'agissant de sa proposition de postuler aux postes de responsable Merchandising et de responsable prévisions dans une autre société du groupe. D'après la salariée, outre le changement de lieu de travail, ces postes impliquaient une diminution de sa rémunération.

La salariée reprochait aux juges versaillais de ne pas avoir recherché si ces postes, qui ne correspondaient pas à sa formation, n'impliquaient pas une diminution notable de ses attributions et un changement de secteur géographique la confinant dans un lieu mal desservi. De plus, en lui proposant de postuler au poste de prévisionniste, puis à celui de responsable logistique France, sans lui répondre sur leur disponibilité, elle faisait remarquer que les propositions de l'employeur ne pouvaient s'analyser comme étant sérieuses.

Ce à quoi, elle faisait observer que sa société ne donnait pas d'explication sur les postes disponibles en son sein de responsable approvisionnement et gestion de production, de prévisionniste international, de chargé d'études international, de gestion des permanents, de directeur service clients France, d'attaché réseau France qui, bien que correspondant à son profil, ne lui avaient jamais été proposés.

Quid juris : lors du retour de la salariée de son congé sabbatique, l'employeur avait-il manqué à son obligation de lui fournir un emploi similaire à défaut de pouvoir la réaffecter sur son ancien poste de travail ?

La Haute Cour confirma la décision rendue par la Cour d'appel de Versailles qui avait constaté que le précédent emploi occupé par la salariée n'était plus disponible et que celle-ci avait refusé plusieurs propositions de postes présentant des caractéristiques équivalentes à celles de responsable client qu'elle occupait avant son départ en congé sabbatique.

Cette jurisprudence constitue un rappel éloquent « que personne n'est irremplaçable » et cet adage reste d'autant plus vrai en ce qui concerne le monde du travail.

En l'occurrence, l'employeur demeure tout à fait libre de remplacer un de ses collaborateurs parti, à sa demande, en congé sabbatique via la mise en œuvre d'un dispositif mobilité interne.

Ensuite, au terme du congé sabbatique, l'employeur ne pourra proposer au salarié un poste équivalent qu'en démontrant la disparition ou l'indisponibilité de l'emploi précédemment occupé.

Par ailleurs, depuis quelques années, on peut constater que les salariés souhaitent de plus en plus changer d'emploi afin de développer leurs compétences et par là même leur employabilité. Cependant, beaucoup y renoncent sûrement sans savoir qu'il existe un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée. Sans préjudice des dispositions relatives au congé de reclassement

et au congé de mobilité, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre en œuvre une « période de mobilité » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

Lorsque le salarié revient dans son entreprise d'origine, il retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celles de son emploi antérieur, ainsi que le maintien à titre personnel de sa classification.

Qui sait si le retour d'une mobilité sécurisée peut s'avérer plus « sympathique » que le congé sabbatique pour aller découvrir ce qui se passe « dans les alentours professionnels » ?...

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 juin 2015, n°14-12.245, Publié au bulletin

Cour d'appel de Versailles, arrêt du 18 décembre 2013

Articles L. 3142-95 ; L. 1232-1 ; L. 1232-2 du code du travail