Image not found or type unknown

Congé et vacances:Le congé sabbatique

publié le **12/12/2008**, vu **4511 fois**, Auteur : touret

Le congé sabbatique suspend le contrat de travail du salarié, lui permettant de mettre en oeuvre un projet personnel (participation à des activités culturelles, associatives, familiales, formation …).

Le congé sabbatique suspend le contrat de travail du salarié, lui permettant de mettre en oeuvre un projet personnel (participation à des activités culturelles, associatives, familiales, formation ...). Pendant ce congé, le salarié peut exercer une activité professionnelle, sous réserve de respecter les obligations de loyauté, de discrétion et de non-concurrence envers son employeur.Tout salarié a le droit de bénéficier de ce congé à condition de justifier de 36 mois d\'ancienneté dans l\'entreprise, consécutifs ou non, et de 6 années d\'activité professionnelle, sans avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes, dans l\'entreprise, d\'un congé sabbatique, d\'un congé pour création d\'entreprise ou d\'un congé de formation d\'au moins six mois.Ce congé est d\'une durée minimale de 6 mois et maximale de 11 mois. Le salarié ne peut pas demander de retrouver son emploi avant la fin du congé.Pendant le congé sabbatique, le salarié cesse d\'être rémunéré, sauf s\'il utilise ses congés payés ou le compte épargne temps. La période de suspension n\'est pas prise en compte pour le calcul de l\'ancienneté, sauf autres dispositions de la convention collective. Le salarié en congé sabbatique est décompté dans l\'effectif de l\'entreprise, puisqu\'il y demeure salarié, il est électeur aux élections professionnelles, mais non éligible).Pour bénéficier du congé sabbatique, le salarié, n\'est pas obligé de motiver sa demande, mais il doit informer son employeur de la date de départ et la durée du congé, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins trois mois avant le début du congé.L\'employeur doit informer le salarié de sa réponse dans un délai de trente jours, par lettre recommandée avec accusé de réception. A défaut de réponse l\'accord est réputé acquis. L\'employeur peut différer la demande de congé, sans présenter un motif : dans la limite de 9 mois, dans les entreprises de moins de 200 salariés et dans la limite de 6 mois dans les entreprises de 200 salariés et plus.De même, il peut reporter le départ en congé afin de limiter le nombre de salariés absents en même temps pour un congé pour création d\'entreprise ou sabbatique et d\'éviter des désordres dans l\'activité de l\'entreprise : dans les entreprises de 200 salariés et plus, le départ en congé peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents ne dépasse pas 2 % des effectifs, et dans les

entreprises de moins de 200 salariés, l\'employeur peut différer le départ afin que le nombre de jours d\'absence prévu pour ces congés ne dépasse pas 2 % du nombre de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant ce départ.L\'employeur peut refuser le congé sabbatique d\'un salarié qui ne remplit pas les conditions requises. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, après consultation du comité d\'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l\'employeur peut refuser un congé sabbatique s\'il estime que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l\'entreprise. Ce refus doit être motivé et notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.Le salarié a le droit de contester le refus, dans les 15 jours qui suivent la réception de la lettre, devant le bureau de jugement du conseil des prud\'hommes.A l\'issu de son congé sabbatique, le salarié doit être réintégré à son ancien poste ou à un emploi similaire assorti d\'une rémunération au moins équivalente.

Source: http://www.convention-collective-fr.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés