



Direction des Ressources Humaines et des
Relations Sociales
Direction du Développement Social
Statut et convention collective

Destinataires

Diffusion Nationale
Tous services

Contact

Tél : 01.55.44.27.15/27.18
Fax : 01.55.44.26.88
E-mail :

Date de validité

A partir du 21/07/2008

Congé sabbatique des salariés



Bulletin Ressources
Humaines

OBJET : RAPPEL SUR LA REGLEMENTATION AFFERENTE AUX CONDITIONS D'OCTROI

REFERENCES :

- ✓ Articles L.3142-91 à L.3142-96 et D.3142-47 à D.3142-52 du code du travail (art L.122-32 17 et suivants de l'ancien code du travail)
- ✓ Articles 53 et 54 de la convention commune La Poste - France Télécom
- ✓ Circulaire du 8 janvier 1993 BRH 1993 RH 2 relative aux autorisations spéciales d'absences et congés applicables aux contractuels de La Poste placés sous le régime de la convention commune La Poste – France Télécom
- ✓ Flash RH Doc n° 33 du 7 septembre 2004 relatif aux modifications de la réglementation relative au congé parental d'éducation et au temps partiel y afférent, au congé sabbatique et au congé non rémunéré en vue de l'adoption d'un enfant à l'étranger, applicable aux salariés de droit privé.

Foucauld LESTIENNE



Congé sabbatique des salariés

Sommaire	Page
1. BENEFICIAIRE	3
2. DUREE	3
3. LES FORMALITES	3
4. LES EFFETS SUR LE CONTRAT	4

Congé sabbatique des salariés

Le paragraphe 41 de la circulaire du 8 janvier 1993 BRH 1993 RH 2, relatif au congé sabbatique est remplacé par les dispositions ci-après :

1. BENEFICIAIRE

Le salarié qui, à la date de départ en congé, justifie de 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non, et de six années d'activité professionnelle, sans avoir bénéficié, au cours des six 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, peut prétendre au bénéfice d'un congé sabbatique.

2. DUREE

Le congé sabbatique est pris pour une durée comprise entre 6 et 11 mois.

3. LES FORMALITES

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance, en indiquant la date de départ et la durée envisagée du congé.

Le salarié n'a pas à motiver sa demande.

En retour, l'employeur informe le salarié dans les mêmes formes, soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié, soit du report.

À défaut de réponse dans un délai de 30 jours, à compter de la présentation à l'employeur de la lettre sollicitant l'octroi du congé, l'accord est réputé acquis (art. L.3142-88 du code du travail (art L. 122 32 24 de l'ancien code)).

Lorsque l'information de la date et de la durée de son départ est faite par le salarié hors du délai légal de trois mois, cette irrégularité, si elle peut conduire l'employeur à différer la date de départ du salarié, ne le dispense en aucun cas de lui répondre dans le délai d'un mois prévu par le code du travail.

Le responsable hiérarchique doit donc informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, soit de son accord, soit du report du congé, soit de son refus qui doit être motivé (demande non-conforme, conditions d'ancienneté ou d'activité professionnelle non remplies, congé demandé n'ayant pas la durée exigée).

Le responsable hiérarchique peut différer le départ en congé sans justification, dans la limite de 6 mois à partir de la date de la présentation de la lettre du salarié, sans avoir à fournir de motif.

Congé sabbatique des salariés

4. LES EFFETS SUR LE CONTRAT

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

Durant le congé sabbatique la rémunération n'est pas maintenue, toutefois, le salarié bénéficiaire d'un CET a la possibilité d'utiliser les droits affectés sur celui-ci pour indemniser tout ou partie de son congé sabbatique (circulaire du 10 mai 2006 BRH 2006 RH 68).

En outre, pendant son congé, l'agent peut exercer une activité professionnelle rémunérée, sous réserve de respecter les obligations de loyauté et de discrétion qui continuent à le lier et en particulier de ne pas se livrer à une activité concurrentielle.

À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il n'acquiert ni ancienneté, ni droit à congés payés pendant son absence. À noter que, sauf accord express de son employeur, le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.