

Section de l'IRSN

INFORMATION : CONGE SABBATIQUE

Sur le congé sabbatique : puisque que l'accord IRSN ne traite pas directement du congé sabbatique mais renvoie au Code du travail (*article 3-303 alinéa 1*), ce sont donc les dispositions supplétives qui s'appliquent :

Dès lors, conformément aux articles L. 3142-28 et L. 3142-32 du Code du travail, pour bénéficier du congé sabbatique, le salarié doit disposer d'une double ancienneté :

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

Concernant la durée du congé, **sa durée minimale est effectivement de 6 mois et au maximum de 11 mois** (*article L. 3142-34 du Code du travail*). Pour pouvoir partir en congé sabbatique, le salarié doit en **informer l'employeur au moins 3 mois avant la date de départ souhaitée** (*lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge au sein de laquelle il doit préciser sa date de départ et la durée souhaitée du congé*).

Je confirme que lorsqu'il en informe l'employeur, le salarié n'a pas à motiver sa demande.

Un élément à avoir à l'esprit tout de même : aucune interdiction d'avoir une activité, salariée ou non, ne s'impose au bénéficiaire du congé, lequel demeure seulement tenu de respecter les obligations de **loyauté et de non-concurrence** à l'égard de l'IRSN (le contrat de travail est certes suspendu mais le lien demeure).

Sur la procédure, une fois informé, la direction dispose d'un **délai de 30 jours pour répondre**. Elle dispose de 3 possibilités :

- **Accepter purement et simplement la demande du salarié**
- **Reporter le départ du salarié** – pour les plus de 300 salariés comme l'IRSN, l'employeur peut reporter le départ en congé dans une limite de 6 mois. Deux cas de report sont envisagés par le Code du travail :
 - Le report en fonction du quota d'absence pour congé sabbatique : L'employeur peut reporter le point de départ dudit congé lorsque le pourcentage de salariés absents au titre du congé sabbatique dépasse 1,5% de l'effectif ou lorsque le nombre de jours d'absence au titre du congé sabbatique dépasse 1,5% du nombre de jours de travail effectuée dans les 12 mois précédant le départ en congé.
 - Le report en fonction du quota d'absence pour congé sabbatique et congé pour création d'entreprise : L'employeur peut reporter le point de départ du congé si le pourcentage de salariés absents au titre de ces deux congés dépasse 2% de l'effectif ou lorsque le nombre de jours d'absence prévus au titre de ces 2 congés dépasse 2% du nombre totale de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé.

En dehors de ces 2 cas, l'employeur ne pourra pas reporter la date de départ du salarié.

- **Refuser la demande du salarié** : cette possibilité n'est ouverte que dans les entreprises de moins de 300 salariés, et n'a donc pas vocation à s'appliquer au sein de l'IRSN.

Pendant le congé, le salarié ne bénéficie pas du maintien de sa rémunération, mais **peut effectivement percevoir, pendant son congé, les droits qu'il a capitalisé au titre du CET**.

Attention, une fois que le salarié est en congé sabbatique, il ne peut demander à réintégrer l'entreprise **avant l'expiration du congé**, sauf à obtenir l'accord de l'employeur. Le salarié doit donc prendre cet élément en considération lors de la réflexion sur son projet de congé sabbatique.

Une fois le congé terminé, l'employeur doit permettre au **salarié de retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente**. Les juges admettent qu'un emploi similaire est celui qui **n'entraîne aucune modification du contrat de travail** (fonction, rémunération, horaire de travail, lieu de travail) (*Chambre sociale, 17 mars 2010 n°08-44.127*). A cet égard, l'accord IRSN (page 21) mentionne qu'à l'issue du congé, le salarié est réintégré sur le même site, ou à défaut, sur un autre site relevant du même bassin d'emploi dans la mesure où un poste correspondant à sa qualification, ou à défaut un poste équivalent, peut lui être proposé. Cette disposition conventionnelle est donc conforme aux dispositions légales et jurisprudentielles, puisque le fait d'être intégré sur un autre site relevant du même bassin d'emploi, n'est pas assimilé comme une modification du contrat de travail mais comme un changement des conditions de travail qui s'impose au salarié.