



# Webinaire

## Les congés pour convenance personnelle

16 juillet 2019



## Sommaire du webinaire

- ✓ Le congé sabbatique
- ✓ Le congé sans solde
- ✓ Le congé ou le passage à temps partiel pour création et reprise d'entreprise



# Le congé sabbatique

# Le congé sabbatique

- ❖ Le congé sabbatique peut se définir comme **une absence non rémunérée du salarié** pour se consacrer à une /des activité(s) de son choix (exemple : une autre activité professionnelle, une absence pour raisons personnelles).
  - **Le salarié ne fournit plus de prestation de travail ;**
  - **L'employeur ne verse plus de rémunération.**
- ❖ Ce congé est encadré **par accord collectif d'entreprise, de branche et à défaut par la loi.**
  - La convention collective nationale ne prévoit pas de dispositions sur le sujet
  - En l'absence d'accord collectif dans votre structure sur ce sujet, nous appliquons les dispositions du Code du travail.



Si vous souhaitez conclure un accord collectif d'entreprise sur le congé sabbatique : nous vous invitons à **contacter le Service juridique** pour connaître les mentions obligatoires et les modalités de négociation.

# Le congé sabbatique

Les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier du congé sabbatique (articles L3142-28 et L3142-34 CT) :

- ❖ Justifier à la date de départ en congé, d'une **ancienneté minimale dans la structure**, consécutive ou non de **36 mois** ;
- ❖ Justifier de **6 années d'activité professionnelle** continues ou non ;
- ❖ **Ne pas avoir bénéficié, depuis 6 ans**, et dans la même structure, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation (CIF) d'une durée d'au moins 6 mois.

La durée du congé sabbatique est comprise entre **6 mois** et **11 mois**.

# Le congé sabbatique

## La demande du salarié : (article D3142-19 CT)

Le salarié en informe son employeur **par tout moyen conférant date certaine** (lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), courrier remis en main propre contre décharge) **au moins 3 mois avant le départ souhaité en congé.**

La demande écrite doit préciser :

- **La volonté de bénéficier d'un congé sabbatique ;**
- **La date de départ envisagée ;**
- **La durée du congé ;**
- Le cas échéant, **l'exercice d'une activité salariée chez un concurrent.** En dehors de ce cas, le salarié n'a pas à informer son employeur de l'utilisation qu'il entend faire de son congé.

# Le congé sabbatique

## La réponse de l'employeur (article L3142-30 CT)

L'employeur a **30 jours pour répondre par LRAR ou courrier remis en main propre contre décharge**, à compter de la présentation de la lettre du salarié.

L'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son **accord** sur la date de départ demandé;
- soit de son **refus** ;
- soit du **report** de cette date ;

**!/ \** L'absence de réponse de l'employeur, dans le délai de 30 jours, vaut **acceptation du congé sabbatique !/ \**



Même si le salarié n'a pas respecté le délai de prévenance de 3 mois, l'employeur doit répondre par écrit à la demande de congé. A défaut, il est réputé avoir accepté le départ en congé sabbatique (Soc 12 mars 2008, n°06-43866).

# Le congé sabbatique

**Les cas de refus possibles du congé sabbatique par l'employeur** (articles L3142-29 et L3142-113 CT)

- Le salarié **ne remplit pas les conditions d'ancienneté et de carence entre 2 congés** ;
- Dans les structures de moins de 300 salariés, l'employeur peut également refuser ce congé s'il estime après avis du comité social et économique (CSE), ou du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut des délégués du personnel (DP), que **le congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise** ;

L'employeur doit **préciser le motif de refus par écrit, par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge**.

A compter du refus, le salarié peut contester dans les 15 jours devant le conseil de prud'hommes (CPH), statuant en la forme des référés.



# Le congé sabbatique

## Les cas de report possibles du congé sabbatique par l'employeur

- Report en fonction du quota d'absence pour congé sabbatique :
  - **lorsque le nombre de salariés simultanément absents au titre du congé sabbatique dépasse 1,5 % de l'effectif.**

*Exemple : effectif de 20 salariés, 1 salarié est en congé sabbatique, il représente donc 5% de l'effectif ( $1/20 = 0,05 = 5\%$ ). Si un 2<sup>nd</sup> salarié demande le bénéfice du congé sabbatique, l'employeur pourra reporter son départ en congé (dans les limites prévues à la slide 11 du présent power point) .*

- **lorsque le nombre de jours d'absence au titre de ce congé sabbatique dépasse 1,5 % du nombre de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé.** Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de 12 mois est limitée à 48 mois).

# Le congé sabbatique

## Les cas de report possibles du congé sabbatique par l'employeur

- Report en fonction du quota d'absence pour congés sabbatique ET pour création d'entreprise :
  - **Lorsque le nombre de salariés absents au titre des congés sabbatiques et des congés pour création d'entreprise dépasse 2 % de l'effectif ;**
  
  - **Lorsque le nombre de jours d'absence prévus au titre de ces deux congés dépasse 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé.** Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de 12 mois est limitée à 48 mois.

# Le congé sabbatique

## Les cas de report possibles du congé sabbatique par l'employeur



La prise du congé sabbatique ne peut être différée que dans la limite maximale :

- **9 mois** si structure compte **moins de 300 salariés** ;
- **6 mois** si la structure compte **300 salariés et plus**.

# Le congé sabbatique

## Accord de l'employeur à la demande de congé sabbatique du salarié :

L'employeur et le salarié matérialisent leur accord dans **un avenant au contrat de travail**.

## Effets du congé sabbatique sur le contrat de travail :

- ❖ **Suspension du contrat de travail** pendant la durée du congé sabbatique.  
**/!\ Le contrat de travail n'est pas rompu /!\**  
**Le salarié doit continuer à respecter son obligation de discrétion, de loyauté et de non-concurrence** (sauf s'il a informé l'employeur lors de sa demande de congé, de l'exercice d'une activité concurrentielle et que l'employeur ne s'y est pas opposé).
- ❖ Le salarié fait toujours **partie de l'effectif de la structure**. Pour les élections du CSE, il peut être **électeur et éligible** s'il remplit les conditions électorales (cf fiche pratique de la rubrique XI « [Elections professionnelles](#) »)
- ❖ La période de congé sabbatique n'est **pas assimilée à une période de travail effectif** pour le calcul de la durée des congés payés et pour déterminer son ancienneté.

# Le congé sabbatique

## Congé sabbatique et rémunération :

**L'employeur ne verse pas de rémunération**, toutefois le salarié peut :

- **Demander le report de sa 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés légaux, des congés payés conventionnels supplémentaires et des congés supplémentaires légaux pour fractionnement, pendant maximum 6 ans.** Durant le congé sabbatique, le salarié percevra alors une « indemnité compensatrice de congés payés ».
- **Utiliser les droits capitalisés sur le compte épargne temps** mis en place dans la structure (cf : fiche pratique de la Rubrique VII : « [Le CET](#) »)

**Attribution de la Rémunération individuelle supplémentaire (RIS) :** le congé sabbatique n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Ainsi par la prise du congé sabbatique, **le salarié ne remplit pas la condition de 12 mois de travail effectif ou assimilé au 1<sup>er</sup> janvier N+1.** L'employeur n'est **alors pas tenu de revaloriser le pourcentage de RIS au retour du salarié.**

# Le congé sabbatique

**Congé sabbatique et complémentaire santé / prévoyance** (*article 11 chapitre XIII et article 5 chapitre XIV de la CCN*) :

**La mutuelle et la prévoyance sont suspendues pendant la durée du congé sabbatique.**

Attention, **si le salarié bénéficie du congé en cours de mois, les cotisations patronales et salariales de la complémentaire santé et de la prévoyance sont dues pour le mois entier.** Le salarié bénéficie alors normalement des prestations de la mutuelle et de la prévoyance. Les deux régimes ne sont pas suspendus durant les mois où le salarié a travaillé une partie dans la structure.

*Exemple : congé sabbatique du 15 janvier au 18 septembre.*

*Mois de janvier, les cotisations complémentaire et prévoyance sont dues car le salarié est à son poste début janvier. Pas de suspension du régime.*

*Mois de février à août : suspension du régime.*

*Mois de septembre, les cotisations complémentaire et prévoyance sont dues car le salarié reprend son poste au mois de septembre. Pas de suspension du régime.*

# Le congé sabbatique

## Congé sabbatique et complémentaire santé / prévoyance :

**La mutuelle et la prévoyance sont suspendues pendant la durée du congé sabbatique** pour les mois entiers d'absence (cf exemple précédent).

**L'employeur doit informer le salarié** de la suspension de sa couverture et **informer les organismes assureurs** des dates de départ et de fin du congé sans solde.

Avant son départ, **le salarié peut demander à l'organisme de maintenir sa couverture pendant le congé à ses frais**. Il règlera directement auprès de l'organisme la cotisation salariale et celle patronale.

# Le congé sabbatique

## La fin du congé sabbatique (article L3142-31 CT)

A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son **emploi précédent** ou un **emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente**.

Le salarié doit également bénéficier d'un **entretien professionnel** avec son employeur.

**Si l'employeur refuse la réintégration du salarié au terme du congé**, et rompt le contrat de travail, ce sera **un licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

**Si le salarié ne reprend pas son poste à l'issue du congé**, et ce sans justificatif, le licenciement pour faute grave en raison de ses absences injustifiées peut être envisagé (cf newsletter « [Abandon de poste – Absences injustifiées](#) »)

**/\ L'absence de reprise du travail ne caractérise pas une volonté de démissionner /\**

**Si le salarié souhaite reprendre son emploi avant le terme du congé**, il doit nécessairement obtenir **l'accord de son employeur**.



# Le congé sabbatique

## La rupture du contrat de travail durant le congé sabbatique :

Le salarié peut **démissionner** durant son congé sabbatique.

Une **rupture conventionnelle** peut également être conclue durant le congé sabbatique.

## **L'employeur peut licencier le salarié durant le congé sabbatique s'il justifie d'un motif étranger au congé :**

- Un motif économique (cf fiche pratique de la rubrique XII « [Licenciement pour motif économique : les notions](#) »)
- Une faute commise avant le départ en congé sous réserve du délai de prescription de 2 mois à compter de la connaissance des faits par l'employeur
- Une faute liée au comportement du salarié durant le congé sabbatique (défaut de loyauté)



# Le congé sans solde

# Le congé sans solde

- ❖ Le congé sans solde peut se définir comme **une absence non rémunérée du salarié** pour se consacrer à une /des activité(s) de son choix (exemple : une autre activité professionnelle, une absence pour raisons familiales).
  - **Le salarié ne fournit plus de prestation de travail**
  - **L'employeur ne verse plus de rémunération**
- ❖ Il n'est réglementé ni par le Code du travail ni par la convention collective nationale
- ❖ Il est décidé d'un **commun accord entre le salarié et l'employeur**.

# Le congé sans solde

## Quelle différence avec le congé sabbatique ?

- ❖ **Le congé sabbatique est un droit pour le salarié dès lors qu'il justifie du respect des conditions d'ancienneté et de carence.** Les cas de refus et de report sont strictement limités.
  
- ❖ **Le congé sans solde relève de la liberté contractuelle des parties.** Il n'est pas encadré par la loi. **Aucune partie ne peut l'imposer à l'autre.** Par exemple, il peut être envisagé :
  - ❖ Lorsque **les conditions pour bénéficier du congé sabbatique ne sont pas remplies** (ancienneté, carence) ;
  - ❖ Lorsque **la durée souhaitée du congé sans solde est inférieure à 6 mois ou supérieure à 11 mois** ;
  - ❖ Lorsque **le salarié n'a pas acquis assez de congés payés pour la période de fermeture de la structure** (estivale ou Noël par exemple).

# Le congé sans solde

## La demande du salarié pour bénéficier d'un congé sans solde :

Aucun formalisme n'est requis.

**Si le salarié souhaite bénéficier d'un congé sans solde, il est nécessaire pour des questions de preuve d'avoir une demande écrite de sa part.**

## La demande écrite du salarié peut préciser :

- Le souhait de **bénéficier d'un congé sans solde** ;
- Les **dates de début et de fin** du congé sans solde ;
- **L'exercice d'une activité salariée chez un concurrent, le cas échéant.** En dehors de cas, le salarié n'a pas à informer son employeur de l'utilisation qu'il entend faire de son congé.

# Le congé sans solde

## La réponse de l'employeur :

**L'employeur peut librement accepter ou refuser le congé sans solde.**

## *Le refus de l'employeur doit-il être motivé ?*

Par principe, le refus de l'employeur n'a pas à être motivé. Toutefois, pour une question de **gestion du personnel et d'égalité de traitement entre les salariés, nous conseillons à l'employeur d'expliquer au salarié les raisons du refus.**

Si les deux parties sont d'accord sur les conditions de départ en congé sans solde, elles concluent **un avenant au contrat de travail.**

# Le congé sans solde

## Effets du congé sans solde sur le contrat de travail :

❖ **Suspension du contrat de travail** pendant la durée du congé sans solde.

**!/ \ Le contrat de travail n'est pas rompu !/ \**

**Le salarié doit continuer à respecter son obligation de discrétion, de loyauté et de non-concurrence** (sauf s'il a informé l'employeur lors de sa demande de congé, de l'exercice d'une activité concurrentielle et que l'employeur ne s'y est pas opposé).

❖ Le salarié fait toujours **partie de l'effectif de la structure**.

❖ Pour les élections du CSE, il peut être **électeur et éligible** s'il remplit les conditions électorales (cf fiche pratique de la rubrique XI « [Elections professionnelles](#) »)

❖ La période de congé sans solde n'est **pas assimilée à une période de travail effectif** pour le **calcul de la durée des congés payés** et pour **déterminer l'ancienneté du salarié**.

# Le congé sans solde

## Congé sans solde et rémunération :

**L'employeur ne verse pas de rémunération**, toutefois le salarié peut **utiliser les droit capitalisés sur le compte épargne temps** mis en place dans la structure (cf : fiche pratique de la Rubrique VII : [« Le CET »](#))

**Attribution de la Rémunération individuelle supplémentaire** : le congé sans solde n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, ainsi **le salarié ne remplit pas la condition de 12 mois de travail effectif ou assimilé au 1<sup>er</sup> janvier N+1**. L'employeur n'est alors pas tenu de revaloriser le pourcentage de RIS au retour du salarié.



# Le congé sans solde

**Congé sans solde et complémentaire santé / prévoyance** (*article 11 chapitre XIII et article 5 chapitre XIV de la CCN*) :

**La mutuelle et la prévoyance sont suspendues pendant la durée du congé sans solde** pour les mois entiers d'absence (*cf explications relatives au congé sabbatique, slide 14 du powerpoint*).

**L'employeur doit informer le salarié** de la suspension de sa couverture et **informer les organismes assureurs** des dates de départ et de fin du congé sans solde.

Avant son départ, **le salarié peut demander à l'organisme de maintenir sa couverture pendant le congé à ses frais**. Il règlera directement auprès de l'organisme la cotisation salariale et celle patronale.

# Le congé sans solde

## La fin du congé sans solde :

Sauf dispositions contractuelles contraires prévues dans l'avenant relatif au congé sans solde, à l'issue du congé **le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.**

**Si l'employeur refuse la réintégration du salarié au terme du congé**, et rompt le contrat de travail, ce sera **un licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

**Si le salarié ne reprend pas son poste à l'issue du congé**, et ce sans justificatif, le licenciement pour faute grave en raison de ses absences injustifiées peut être envisagé (cf newsletter « [Abandon de poste – Absences injustifiées](#) »)

**/\ L'absence de reprise du travail ne caractérise pas une volonté de démissionner /\**

**Si le salarié souhaite reprendre son emploi avant le terme du congé**, il doit nécessairement obtenir **l'accord de son employeur.**

# Le congé sans solde

## La rupture du contrat de travail durant le congé sans solde :

Le salarié peut **démissionner** durant son congé sans solde.

Une **rupture conventionnelle** peut également être conclue durant le congé sans solde.

## **L'employeur peut licencier le salarié durant le congé sans solde s'il justifie d'un motif étranger au congé :**

- Un motif économique (cf fiche pratique de la rubrique XII « [Licenciement pour motif économique : les notions](#) »)
- Une faute commise avant le départ en congé sous réserve du délai de prescription de 2 mois à compter de la connaissance des faits par l'employeur
- Une faute liée au comportement du salarié durant le congé sans solde (défaut de loyauté)

	Congé sabbatique	Congé sans solde
<b>Conditions pour bénéficier du congé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienneté requise / délai de carence.</li> <li>• Délai de demande et de réponse à respecter.</li> <li>• Strictes possibilités de report et de refus = <b>un droit pour le salarié</b></li> </ul>	<p>Pas de conditions requises</p> <p><b>Liberté contractuelle des parties.</b></p>
<b>Durée du congé</b>	6 à 11 mois	Pas de durée imposée
<b>Formalisme du départ</b>	Conclusion d'un avenant au contrat de travail	Conclusion d'un avenant au contrat de travail
<b>Effet sur le contrat de travail</b>	Suspension du contrat / pas d'acquisition de congés et d'ancienneté	Suspension / pas d'acquisition de congés et d'ancienneté
<b>Mutuelle et prévoyance</b>	Suspendues	Suspendues
<b>Terme du congé</b>	<p>Salarié reprend son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération équivalente</p> <p><b>Tenue obligatoire d'un entretien professionnel</b></p>	<p>Sauf dispositions contractuelles contraires, le salarié reprend son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération équivalente</p>



# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

- ❖ Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise **permet au salarié de se consacrer :**
  - à la création d'une entreprise,
  - ou à la reprise d'une entreprise,
  - ou d'exercer des responsabilités de direction au sein d'une « jeune entreprise innovante » (Article 44 sexies-0 A du code général des impôts)
  
- ❖ Ce temps se matérialise sous la forme d'un **congé** ou d'un **temps partiel**.
  
- ❖ Il est encadré par accord collectif d'entreprise, de branche et à défaut par la loi.
  - La convention collective nationale ne prévoit pas de dispositions sur le sujet.
  
  - En l'absence d'accord collectif dans votre structure sur ce sujet, **nous appliquons les dispositions du Code du travail**.

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier :

- ❖ Justifier à la date de départ en congé, d'une **ancienneté minimale dans la structure**, consécutive ou non de **24 mois** ;
- ❖ Condition propre aux structures de moins de 300 salariés : **ne pas avoir déjà bénéficié, dans les 3 dernières années**, d'un congé ou d'un temps partiel pour création d'entreprise.

La durée du congé ou du temps partiel est d'**au maximum 1 an**, prolongeable une fois.

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## La demande du salarié :

Le salarié en informe son l'employeur **par tout moyen conférant date certaine** (LRAR, courrier remis en main propre contre décharge) **au moins 2 mois avant le départ souhaité en congé ou le début du temps partiel.**

La demande doit préciser :

- **L'activité** de l'entreprise qu'il prévoit de créer, reprendre ou répondant aux critères de jeune entreprise innovante dans laquelle il prévoit d'exercer des fonctions de direction, **afin que l'employeur puisse s'assurer que l'activité ne sera pas concurrentielle** ;
- la **durée du congé** ou de la **période de travail à temps partiel** ;
- La **date de départ souhaitée** ;
- En cas de demande à temps partiel, l'**amplitude de la réduction du temps de travail souhaité.**



# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## La réponse de l'employeur :

L'employeur a **30 jours pour répondre par LRAR ou courrier remis en main propre contre décharge**, à compter de la présentation de la LRAR .

L'employeur informe le salarié :

- soit de son **accord** sur la date de départ demandé;
- soit de son **refus** ;
- soit du **report** de cette date ;

**!/ \** L'absence de réponse de l'employeur, dans le délai de 30 jours, vaut **acceptation du congé sabbatique** **!/ \**

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## Les cas de refus possibles du congé ou du temps partiel par l'employeur :

- Le salarié **ne remplit pas les conditions d'ancienneté** ;
- Dans les structures de moins de 300 salariés, l'employeur peut également refuser ce congé ou ce passage à temps partiel :
  - S'il estime après avis du comité social et économique (CSE), ou du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut des délégués du personnel (DP), que le congé ou le passage à temps partiel **aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise** ;
  - Si **le salarié a déjà créé ou repris une entreprise il y a moins de 3 ans**.

L'employeur doit **préciser le motif de refus par écrit, par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge**.

A compter du refus, le salarié peut contester dans les 15 jours devant le conseil de prud'hommes (CPH), statuant en la forme des référés.

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## Les cas de report possibles du congé ou du passage à temps partiel par l'employeur

➤ Report sans justification : (L3142-107 et D3142-66 CT)

**L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de temps partiel.**

Le report n'a **pas à être motivé**. Mais l'employeur devra **informer son salarié par tout moyen conférant date certaine** (lettre remise en main propre décharge, ou LRAR).

**/\** En cas de contentieux, **l'employeur devra justifier objectivement que sa décision a été prise dans l'intérêt de sa structure /\**

La limite maximale du report est de **6 mois**.

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## Les cas de report possibles du congé ou du passage à temps partiel par l'employeur

- Report en fonction du quota d'absences
- **Lors d'un congé pour création d'entreprise** : (article L3142-114 CT)
  - Lorsque le nombre de salariés absents au titre des congés sabbatiques et des congés pour création d'entreprise dépasse 2 % de l'effectif ;
  - Lorsque le nombre de jours d'absence prévus au titre des congés sabbatiques et des congés pour création d'entreprise dépasse 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de 12 mois est limitée à 48 mois.
- **Lors d'un temps partiel pour création d'entreprise** : (L3142-115 et D3142-76 CT)
  - Dans les structures de moins de 300 salariés : aucune possibilité de report ;
  - Dans les structures de 300 salariés et plus : l'employeur peut différer le début du passage à temps partiel si son départ porterait l'effectif de salariés en temps partiel pour création d'entreprise à plus de 2% de l'effectif total.

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise



**Les effets sur le contrat de travail et le terme de la période sont différents selon :**

- **si le salarié est en congé pour création d'entreprise ;**
- **ou si le salarié est en temps partiel pour création d'entreprise.**

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## ➤ En cas de congé pour création d'entreprise

L'employeur et le salarié matérialisent leur accord dans **un avenant au contrat de travail**.

### Effets du congé sur le contrat de travail :

❖ **Suspension du contrat de travail** pendant la durée du congé.

**/!\ Le contrat de travail n'est pas rompu /!\**

**Le salarié doit continuer à respecter son obligation de discrétion, de loyauté et de non-concurrence.**

❖ Le salarié fait toujours **partie de l'effectif de la structure**.

❖ Pour les élections du CSE, il peut être **électeur et éligible** s'il remplit les conditions électorales (cf fiche pratique de la rubrique XI « [Elections professionnelles](#) »)

❖ La période de congé n'est **pas assimilée à une période de travail effectif** pour le calcul de la durée des congés payés et pour déterminer l'ancienneté du salarié.

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## ➤ En cas de congé pour création d'entreprise

**L'employeur ne verse pas de rémunération**, toutefois le salarié peut :

- **Demander le report de sa 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés légaux, des congés payés conventionnels supplémentaires et des congés supplémentaires légaux pour fractionnement, pendant maximum 6 ans.** Durant le congé, le salarié percevra alors une « indemnité compensatrice de congés payés ».
- **Utiliser les droits capitalisés sur le compte épargne temps** mis en place dans la structure (cf : fiche pratique de la Rubrique VII : « [Le CET](#) »)

**Attribution de la Rémunération individuelle supplémentaire** : le congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Ainsi par la prise du congé pour création d'entreprise, **le salarié ne remplit pas la condition de 12 mois de travail effectif ou assimilé au 1<sup>er</sup> janvier N+1.** L'employeur n'est alors pas tenu de revaloriser le pourcentage de RIS au retour du salarié.

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

- **En cas de congé pour création d'entreprise** (*article 11 chapitre XIII et article 5 chapitre XIV de la CCN*) :

**La mutuelle et la prévoyance sont suspendues pendant la durée du congé pour création d'entreprise** pour les mois entiers d'absence (*cf explications relatives au congé sabbatique, slide 14 du powerpoint*).

**L'employeur doit informer le salarié** de la suspension de sa couverture et **informer les organismes assureurs** des dates de départ et de fin du congé pour création d'entreprise.

Avant son départ, **le salarié peut demander à l'organisme de maintenir sa couverture pendant le congé à ses frais**. Il règlera directement auprès de l'organisme la cotisation salariale et celle patronale.



# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## ➤ La fin du congé pour création d'entreprise :

Deux mois avant le terme du congé, le salarié peut formuler une demande de prolongation, dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Trois mois avant la fin du congé, **le salarié doit informer son employeur s'il souhaite :**

- **soit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.**
- **soit démissionner à l'issue du congé.** Le salarié n'aura **pas à respecter de préavis.**

En cas de non-respect du délai de 3 mois, l'employeur peut se dégager de son obligation de réemploi du salarié et prononcer un licenciement à condition de **justifier que le retard du salarié à manifester son intention de retrouver un emploi constitue un empêchement à sa réintégration** (Soc 14 octobre 1993 n°90-44.517)

**/!\ Le non respect du délai de 3 mois n'entraîne pas rupture automatique du contrat.**

**/!\ Si la situation se présente, nous vous invitons à contacter le service juridique.**

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## ➤ En cas de passage à temps partiel pour création d'entreprise

L'employeur et le salarié matérialisent leur accord dans **un avenant au contrat de travail** reprenant les mentions obligatoires prévues à l'article L3123-6 du Code du travail : **durée du travail, répartition de la durée de travail, cas exceptionnels et nature des modifications de la répartition, communication des horaires de travail, limite aux heures complémentaires, rémunération.**

Le contrat de travail n'est pas suspendu.

Le salarié continue à **acquérir de l'ancienneté et des congés payés** puisqu'il continue de fournir une prestation de travail.

Il perçoit par son employeur une **rémunération à hauteur de sa durée de travail.**

La complémentaire santé et la prévoyance ne sont pas suspendues.

# Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise

## ➤ La fin de la période à temps partiel :

Si le salarié souhaite reprendre son emploi avant le terme du congé, il doit nécessairement obtenir **l'accord de son employeur**.

**Deux mois avant le terme de la période à temps partiel**, le salarié peut formuler une **demande de prolongation**, dans les mêmes conditions que la demande initiale.

**A l'issue de la période à temps partiel**, le salarié **retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente**.

**Le salarié peut également rompre son contrat de travail pour se consacrer à son entreprise**. Aucune obligation d'information et de formalisme n'est prévue par le Code du travail. L'article relatif au délai de prévenance de 3 mois ne s'applique pas pour le terme de la période à temps partiel.



N'hésitez pas à solliciter le SJRH pour toute interrogation à l'adresse suivante :  
[questionsjuridiquesrh@snaecso.com](mailto:questionsjuridiquesrh@snaecso.com)

Le SJRH est également joignable au  
**01 58 46 13 40** lors des permanences  
téléphoniques du lundi au vendredi de 9h30 à  
12h30 et de 14h00 à 17h00  
(sauf le mercredi matin)



Merci de votre attention