



Calcul 6 ans d'activités professionnelles pour congé sabbatique

Par **Ramz31**, le **13/05/2014** à **22:08**

Bonjour,

J'ai fait une demande de congé sabbatique auprès de ma société le 9 avril dernier. Sans réponse de mon directeur, j'ai contacté la RH le 12 mai (hier) qui m'a indiqué que ma demande était toujours en cours d'"étude". Selon les informations trouvées sur le site du ministère, il semble que par défaut l'absence de réponse sous 30 jours vaut pour validation... Autant dire qu'ils sont passés à côté. Cependant, j'ai été contactée par l'assistante de direction aujourd'hui qui me demande de fournir tous mes certificats de travail précédents pour justifier de 6 années d'expérience professionnelles.

Est-ce recevable?

Par ailleurs, je ne trouve sur les sites officiels gouvernementaux aucune précision quant au mode de calcul des ces années d'expériences. Certains parlent de 72 mois, d'autres de date à date... et surtout j'aimerais savoir si en effet un bulletin de salaire = 1 mois comptabilisé.

Merci par avance pour votre aide précieuse!

Par **moisse**, le **14/05/2014** à **09:45**

Bonjour,

A priori l'ancienneté se calcule par consolidation des différentes périodes chez différents employeurs, outre 36 mois chez l'employeur en titre.

La demande de votre employeur de justifier les conditions d'ancienneté est donc recevable. Puisqu'on évoque un calcul en années, une année incomplète vaut pour une année pleine. Ainsi 5.5 vaudra 6.

Mais si votre congé semble acquis par défaut de réponse dans les délais, l'employeur est toujours libre d'en différer la date de départ pendant 6 ou 9 mois sans aucune justification.

Par **Ramz31**, le **14/05/2014** à **10:11**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

J'ai eu une conseillère de l'Inspection du Travail ce matin au téléphone qui m'a confirmé qu'il fallait justifier de 6 années de bulletin de salaire et que 1 bulletin = 1 mois.

Je suis étonnée de lire que la validation ne prend pas en compte la date de départ souhaitée étant donné que cet élément fait partie des conditions émises dans ma demande.

Existe-t-il une jurisprudence sur cet aspect?

Merci d'avance

Par **moisse**, le **14/05/2014** à **10:58**

Hélas il y a longtemps que je ne reçois plus les bulletins sociaux, et ne dispose donc que du net pour une telle recherche.

La jurisprudence, qui soit dit au passage n'est pas une source de droit, n'est utile qu'en cas d'imprécision ou d'interprétation quant à l'applicabilité d'un texte.

Ici le texte est clair, l'employeur peut différer SANS EXPLICATION la date de départ (code du travail L3142-94 et D3142-94).

Il peut aussi différer ce départ mais en le motivant (L3142-96).

Encore faut-il que cet employeur un peu négligeant le fasse dans les formes.

La contestation doit être portée dans les 15 jours de la notification devant le CPH.

Par **Ramz31**, le **14/05/2014** à **15:15**

Merci encore pour ces explications.

Cela signifie donc que si un employeur (bien moins négligeant que le mien) accepte un congé sabbatique à son employé, il peut après coup lui imposer un report?

Par **Ramz31**, le **14/05/2014** à **15:41**

Je viens d'avoir une experte du service droit du travail du ministère qui me confirme que

l'article D3142-53 précise que la réponse (validation pleine, validation avec report ou refus) doit être effectuée sous 30 jours. Dans le cas contraire, la demande de congé est réputée acquise dans les conditions émises par l'employé.

Merci pour votre support!

Par **moisse**, le **14/05/2014** à **18:38**

Ce n'est pas ainsi que je lis les textes concernés.

Par **Ramz31**, le **14/05/2014** à **19:05**

Quelle serait votre interprétation?

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé pour la création d'entreprise ou du congé sabbatique ou de son report par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

A défaut de réponse de sa part, dans un délai de trente jours à compter de la présentation à l'employeur de la lettre prévue aux articles D. 3142-41 ou D. 3142-47, son accord est réputé acquis.

Par **moisse**, le **15/05/2014** à **07:43**

Bonjour,

Pour moi il y a un distinguo entre l'accord de l'employeur pour le congé sabbatique, et son accord sur la date de départ effective.

Je pense cela, car l'employeur a 3 possibilités de différer le départ:

- * pendant 6 mois sans motif exprimé
- * pendant x (je ne sais plus) avec un motif exprimé
- * pendant x mois (je ne sais plus là encore) lorsque l'entreprise a déjà enregistré des départs en congé sabbatique...

Par **Lag0**, le **15/05/2014** à **08:21**

Bonjour,

Je penche personnellement pour l'interprétation de Ramz31.

[citation] Réponse de l'employeur
Principe

L'employeur doit communiquer sa réponse au salarié (accord, report ou refus) par lettre

recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours vaut acceptation.

Le report et le refus d'accorder le congé sont soumis à conditions.

[/citation]

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2381.xhtml>

L'employeur a 30 jours pour communiquer sa réponse, réponse qui est accord, report ou refus. L'absence de réponse valant accord, il n'est donc plus question de report puisque si l'employeur veut reporter, il doit le dire dans les 30 jours.

Par **Ramz31**, le **15/05/2014 à 08:32**

Merci à vous deux pour ces réponses!