

# **Congé sabbatique : comment l'accorder ou le refuser ?**

## **Questions/Réponses**

---

L'info pratique en droit du travail.

## Sommaire

Sommaire .....	p. 2
I. La demande de congé sabbatique .....	p. 5
1 Qu'est-ce qu'un congé sabbatique ? .....	p. 6
2 Quelle est la durée du congé sabbatique ? .....	p. 7
3 Comment le salarié m'informe-t-il de son souhait de prendre un congé sabbatique ? .....	p. 8
4 Quelles options s'offrent à vous pour répondre à une demande de congé sabbatique ? .....	p. 9
5 Quel est le délai pour répondre à une demande de congé sabbatique ? .....	p. 10
6 Quels salariés peuvent prétendre à un congé sabbatique ? .....	p. 11
7 Comment informer le salarié de mon accord à son congé sabbatique ? .....	p. 12
8 Puis-je différer la date de départ en congé sabbatique du salarié ? .....	p. 13
9 Puis-je refuser une demande de congé sabbatique ? .....	p. 14
10 J'ai donné mon accord pour un congé sabbatique. Le salarié peut-il revenir sur sa décisio ...	p. 15
11 Suis-je obligé d'informer les représentants du personnel (CSE) sur les demandes de congé ..	p. 16
12 Le salarié peut-il contester mon refus ? .....	p. 17
II. Pendant le congé sabbatique .....	p. 18
13 Quelle est la situation du contrat pendant l'absence du salarié en congé sabbatique ? .....	p. 19
14 Dois-je rémunérer le salarié pendant son congé sabbatique ? .....	p. 20
15 Le salarié effectue une activité professionnelle durant son congé sabbatique. En a-t-il le d ..	p. 21
16 Le salarié en congé sabbatique peut-il prolonger son absence ? .....	p. 22
17 Puis-je licencier un salarié en congé sabbatique ? .....	p. 23
18 Puis-je signer une rupture conventionnelle individuelle avec le salarié en congé sabbatiqu ..	p. 24
19 Le salarié peut-il démissionner pendant son congé sabbatique ? .....	p. 25
20 Le salarié revient plus tôt de son congé sabbatique. Dois-je lui fournir un poste ? .....	p. 26
III. La fin du congé sabbatique .....	p. 27
21 Le salarié doit-il m'informer de son retour de congé sabbatique ? .....	p. 28
22 Dois-je prévoir un entretien professionnel au retour du salarié de son congé sabbatique ? ...	p. 29
23 Dois-je redonner son ancien poste au salarié qui a terminé son congé sabbatique ? .....	p. 30
24 Puis-je licencier le salarié lorsqu'il refuse le poste proposé à son retour ? .....	p. 31

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

**AVERTISSEMENT :**

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

## **I. La demande de congé sabbatique**

Vous venez de recevoir une demande de congé sabbatique de la part de l'un de vos salariés ? Définition, conditions d'accès... Nous vous guidons à travers les questions-réponses suivantes pour y voir plus clair sur ce congé !

## 1 Qu'est-ce qu'un congé sabbatique ?

Le **congé sabbatique** est une faculté offerte aux salariés, sous conditions d'ancienneté et du nombre d'années d'activité, de bénéficier d'un **congé de longue durée** pendant lequel le contrat de travail est suspendu (sauf stipulations collectives contraires) (1).

Légalement, sa durée est comprise entre **6 mois** minimum à **11 mois** maximum (2).

Les motivations du salarié peuvent être multiples (projet ou événement personnel, voyage, vie familiale, pause dans sa carrière, création de son entreprise, etc.) et il n'a pas à justifier sa demande.

Il ne s'agit pas d'un congé sans solde. En effet, à l'inverse de celui-ci, le congé sabbatique est soumis à des conditions et une procédure, fixées par le Code du travail ou par négociation collective.

*(1) Articles L3142-28 et suivants du Code du travail*

*(2) Article L3142-34 du Code du travail*

## 2 Quelle est la durée du congé sabbatique ?

Les durées minimales et maximales du congé sabbatique et le nombre de renouvellements sont définis par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord ou convention de branche (1).

Ce n'est qu'à défaut d'accord que les durées prévues par le Code du travail s'appliquent. Le congé est alors compris entre (2) :

- une durée **minimale** de **6 mois** ;
- une durée **maximale** de **11 mois**.

Vérifiez les accords collectifs applicables dans votre entreprise. S'ils ne prévoient rien sur le congé sabbatique, vous devrez prendre en compte les durées précitées.

(1) *Article L3142-32 du Code du travail*(2) *Article L3142-34 du Code du travail*

### 3 Comment le salarié m'informe-t-il de son souhait de prendre un congé sabbatique ?

Le salarié qui souhaite prendre un congé sabbatique doit en informer son employeur au minimum **3 mois à l'avance** avant la date de départ envisagée (1).

Sa demande doit se faire par tout moyen permettant de fixer la date de la notification. Un écrit semble le plus adapté dans cette situation, il permet en effet de fixer et de prouver la date de la demande (lettre recommandée avec avis de réception, remise en main propre contre décharge).

Le salarié doit vous préciser :

- son **souhait** de prendre un congé sabbatique ;
- la **date de départ** envisagée ;
- la **durée de congé** envisagée.

Il n'a pas à vous informer de la raison l'incitant à prendre un tel congé.

**À noter** : Les délais et modalités s'appliquant à la demande du salarié peuvent être différents si une convention ou un accord collectif d'entreprise s'applique dans votre entreprise (2). Pensez à vérifier !

(1) Article D3142-19 du Code du travail

(2) Article L3142-32 du Code du travail



#### 4 Quelles options s'offrent à vous pour répondre à une demande de congé sabbatique ?

Si vous avez reçu une demande de congé sabbatique de la part de l'un de vos salariés, vous pouvez, sous certaines conditions :

- **accepter** la demande et la date de départ du salarié ;
- **reporter** la date de départ du salarié ;
- **refuser** le départ du salarié en congé sabbatique.

## 5 Quel est le délai pour répondre à une demande de congé sabbatique ?

Lorsque l'employeur reçoit une demande de congé sabbatique, il dispose de **30 jours** à compter de la demande du salarié pour informer à son tour ce dernier de sa décision (1).

Ce délai vaut en cas d'acceptation, de report ou de refus.

Il est recommandé d'effectuer une réponse **par écrit**, pour permettre de conférer date certaine à la décision (2). Cela peut se faire par lettre recommandée avec avis de réception remise en main propre contre décharge, email avec avis de réception, etc.

**Point de vigilance** : au-delà de 30 jours, le **défaut de réponse** de l'employeur (votre silence) **vaut acceptation** du congé sabbatique. C'est pourquoi il est impératif de réagir rapidement lorsque vous recevez une telle demande.

(1) Article L3142-30 du Code du travail

(2) Article D3142-18 du Code du travail

## 6 Quels salariés peuvent prétendre à un congé sabbatique ?

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé sabbatique doit répondre à plusieurs **conditions** :

- il doit justifier d'au moins **6 années d'activité professionnelle** (dans l'entreprise et/ou ailleurs) (1) ;
- il doit avoir une ancienneté d'au moins **36 mois dans l'entreprise** (consécutifs ou non) (2) ;
- il ne doit pas avoir bénéficié, dans les **6 dernières années** et dans l'entreprise, d'un congé pour **création d'entreprise**, d'un autre **congé sabbatique**, ou d'un **congé pour projet de transition professionnelle** (3).

Aucune condition n'est exigée quant au type de contrat du salarié. Il peut donc être en CDI, en CDD, en temps partiel ou temps complet.

**À noter** : Ces conditions peuvent varier selon votre convention ou accord collectif d'entreprise (4). Pensez à les vérifier !

(1) Article L3142-28 du Code du travail

(2) Article L3142-34 du Code du travail

(3) Articles L3142-28 et L6323-17-1 du Code du travail

(4) Article L3142-32 du Code du travail

## 7 Comment informer le salarié de mon accord à son congé sabbatique ?

Si le salarié remplit les conditions légales ou conventionnelles pour obtenir un congé sabbatique (1), et que la date et la durée souhaitées vous conviennent, vous pouvez l'informer de votre accord sous **30 jours** après la demande (2).

L'**écrit** est la meilleure solution pour conférer date certaine à votre réponse (3). Il est donc recommandé de faire parvenir votre accord par lettre recommandée avec accusé de réception (ou email avec avis de réception), ou de remettre la lettre directement au salarié contre sa signature.

Votre **silence** à l'échéance de ce délai vaut également **acceptation**.

*(1) Article L3142-28 du Code du travail*

*(2) Article L3142-30 du Code du travail*

*(3) Article D3142-18 du Code du travail*

## 8 Puis-je différer la date de départ en congé sabbatique du salarié ?

Il est possible que vous soyez d'accord sur le principe du congé sabbatique, mais que vous émettiez des objections quant aux dates désirées par le salarié.

Dans cette hypothèse, vous pouvez **différer** le congé sabbatique de **6 mois** à compter de la demande du salarié (ou **9 mois** si l'entreprise a **moins de 300 salariés**) seulement sous certaines conditions (1) :

- pour **limiter le nombre de salariés absents** en raison de ce congé dans l'entreprise (pour ne pas avoir plus de 1,5% de l'effectif en congé sabbatique) ;
- pour **limiter le nombre de jours d'absence** dans l'entreprise en raison des congés sabbatique (afin que ces jours d'absence ne dépassent pas 1,5% du nombre de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé, ou dans les 48 mois, pour permettre le départ du salarié).

Il est également possible de reporter ce congé pour **limiter le nombre de salariés absents ou de jours d'absence** dans l'entreprise en raison du **congé sabbatique** ou du **congé pour création ou reprise d'entreprise** (respectivement, 2% de l'effectif et 2% du nombre total de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé, prolongeable dans la limite de 48 mois) (2).

Il n'est pas permis de reporter le congé sabbatique d'un salarié en dehors de ces conditions.

**À noter** : les seuils mentionnés ci-dessus peuvent être différents en fonction de votre convention ou accord collectif. Il convient donc de les vérifier avant de les appliquer.

(1) Articles L3142-29, D3142-14, D3142-20 et D3142-21 du Code du travail

(2) Articles L3142-114 et D3142-75 du Code du travail

## 9 Puis-je refuser une demande de congé sabbatique ?

**Oui.** L'employeur peut **refuser** une demande de congé sabbatique, mais ce refus est soumis à certaines conditions.

Tout d'abord, il est possible de refuser un congé sabbatique à un salarié s'il **ne remplit pas les conditions légales ou conventionnelles** pour y avoir droit.

Par exemple, le salarié qui demande ce congé n'est présent dans votre entreprise que depuis 24 mois, au lieu des 36 mois minimum requis en l'absence de convention ou accord collectif (1).

Ensuite, dans les entreprises de moins de 300 salariés, il est possible de refuser un départ en congé sabbatique si l'employeur estime, après **avis du Comité Social et Économique (CSE)**, qu'un tel congé aura des **conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise** (2).

Ce refus doit être communiqué au salarié par tout moyen conférant une date certaine (lettre contre décharge, lettre recommandée avec avis de réception, email avec avis de réception, etc.) (3). Le document transmis au salarié doit également indiquer le **motif** d'un tel refus.

*(1) Articles L3142-28 et L3142-34 du Code du travail*

*(2) Articles L3142-29 et L3142-113, alinéa 1 du Code du travail*

*(3) Article L3142-15 du Code du travail*

## **10 J'ai donné mon accord pour un congé sabbatique. Le salarié peut-il revenir sur sa décision ?**

Dans cette hypothèse, l'employeur a approuvé la demande de congé sabbatique de son salarié. Cependant, le salarié **revient sur son souhait** de partir en congé.

Si le salarié décide finalement de renoncer à prendre ce congé, l'employeur est en droit de **s'opposer** à cette renonciation. Peu importe si le salarié l'en a prévenu bien avant la date de départ envisagée (1).

Ce refus doit malgré tout **être justifié** et ne doit pas être **abusif**. Par exemple, l'employeur s'est déjà engagé avec un remplaçant.

(1) Cass. Soc., 7 mai 1996, 92-43545

## 11 Suis-je obligé d'informer les représentants du personnel (CSE) sur les demandes de congés sabbatiques ?

L'obligation pour l'employeur de communiquer tous les 6 mois aux représentants du personnel, la liste des demandes de congé sabbatique, en précisant pour chacune la réponse donnée, a été supprimée par la loi Travail du 8 août 2016.

Cependant, dans les entreprises **de moins de 300 salariés**, lorsque vous envisagez de **refuser la demande de congé sabbatique** de votre salarié car vous estimez qu'il aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise, vous devez au préalable consulté le **Comité social et économique (CSE)** (1).

Vous devrez dans ce cas préciser le motif de votre refus et le porter à la connaissance du salarié. Vous devez alors justifier en quoi ce congé porterait préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

*(1) Articles L3142-29 et L3142-113 du Code du travail*



## 12 Le salarié peut-il contester mon refus ?

**Oui**, le salarié peut **contester le refus**, par son employeur, de lui accorder son congé sabbatique.

Il dispose de **15 jours** à compter de la notification de refus par son employeur pour contester cette décision devant le **Conseil de prud'hommes**. Ce dernier statue en dernier ressort, c'est-à-dire qu'il n'est pas possible de faire appel de la décision (1).

**À noter** : il est donc important que le refus opposé à la demande du salarié soit motivé par un motif valable prévu par les textes :

- le non-respect des conditions d'attribution d'un congé sabbatique, et le cas échéant, lesquelles (2) ;
- conséquences préjudiciables sur le fonctionnement de l'entreprise après avis du CSE, et le cas échéant, lesquelles (3).

(1) *Articles D3142-16 et R3142-17 du Code du travail*

(2) *Articles L3142-28, L3142-34, L3142-29 du Code du travail*

(3) *Article L3142-113, alinéa 1 du Code du travail*

## **II. Pendant le congé sabbatique**

Vous avez accepté le congé sabbatique de votre salarié. Que se passe-t-il lors de son absence ? Qu'advient-il de son contrat de travail ? Les questions-réponses suivantes vous guident !

### 13 Quelle est la situation du contrat pendant l'absence du salarié en congé sabbatique ?

Durant le congé sabbatique, le contrat de travail du salarié est **suspendu** (1).

Il s'agit d'une suspension et non d'une rupture du contrat de travail. Cela signifie que le contrat **ne produit plus tous ses effets** (le salarié n'a pas à effectuer de travail pour l'employeur, son absence n'est pas décomptée pour calculer son ancienneté, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié sauf dispositions conventionnelles contraires, etc.).

Le salarié doit respecter son **obligation de loyauté** et de **non-concurrence** s'il en a une. Il peut tout à fait avoir une activité professionnelle rémunérée pendant son congé, s'il respecte ces obligations (2).

(1) Article L3142-28 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 1er avril 2003, 00-44902

## 14 Dois-je rémunérer le salarié pendant son congé sabbatique ?

**Non.** L'employeur n'a pas à verser une **rémunération** au salarié en congé sabbatique. C'est une conséquence de la suspension du contrat de travail. Cependant, si des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise prévoient le contraire, il faut alors verser une rémunération.

Malgré tout, il est possible que le salarié demande un **report de ses congés payés** non-pris pour avoir une source de revenu lors de son congé sabbatique.

En effet, le salarié a le droit de reporter, à sa demande, les congés payés à compter de la 5ème semaine. Ils sont ainsi cumulables pendant 6 ans (1). Ces congés cumulés lui seront remis et payés à son départ.

Exemple : si le salarié a le droit à 5 semaines de congés par an, et qu'il reporte sa 5ème semaine pendant 3 ans, il aura le droit à une indemnité compensatrice correspondant à 18 jours de congés payés (3 x 6 jours de congés payés = 18 jours).

**À noter** : la convention ou l'accord collectif applicable à votre entreprise peut prévoir des modalités différentes de report des congés payés (2).

Le salarié peut également utiliser les droits qu'il a accumulés sur son **compte épargne-temps** (CET), si un tel dispositif existe et qu'il y a accès (3).

(1) Article L3142-120 du Code du travail

(2) Article L3142-177 du Code du travail

(3) Articles L3151-1 et suivants du Code du travail

## 15 Le salarié effectue une activité professionnelle durant son congé sabbatique. En a-t-il le droit ?

**Oui**. La suspension du contrat de travail pendant le congé sabbatique permet au salarié d'effectuer **une activité professionnelle** rémunérée, salariée ou non pendant son absence (1).

La seule condition qui lui incombe est de respecter son **obligation de loyauté** et son **obligation de non-concurrence** le cas échéant. Ainsi, il n'a pas le droit de travailler pour votre concurrent, même si c'est sur un poste différent de celui qu'il occupe dans votre entreprise.

Il peut également consacrer son congé sabbatique à la création de son entreprise, ou à du bénévolat par exemple.

Le salarié qui ne respecte pas son obligation de loyauté ou de non-concurrence s'expose au risque d'un **licenciement pour motif personnel** (2).

(1) Cass. Soc., 1er avril 2003, 00-44902

(2) Article L1231-1 du Code du travail

## 16 Le salarié en congé sabbatique peut-il prolonger son absence ?

Le Code du travail prévoit qu'il est possible, par convention ou accord collectif, de **fixer le nombre de renouvellements** possibles du congé sabbatique (1). Il convient donc de vérifier si de telles dispositions sont applicables dans votre entreprise.

Si aucune convention ou accord ne s'applique à votre entreprise, il est possible pour le salarié de prolonger le congé sabbatique dans le respect de la durée maximale prévue, à savoir **11 mois, renouvellements/prolongation compris**.

Il doit malgré tout vous en informer et respecter les mêmes conditions que pour la demande initiale de congé sabbatique (trois mois à l'avance, date de départ choisie, durée, par tout moyen permettant de conférer date certaine) (2).

*(1) Article L3142-32 du Code du travail*

*(2) Article D3142-19 du Code du travail*

## 17 Puis-je licencier un salarié en congé sabbatique ?

**Oui.** Même si le contrat de travail avec le salarié en congé sabbatique est suspendu, il est toujours possible de le **rompre**

Cela peut-être le cas si, pendant son congé, le salarié manque à son obligation de loyauté ou de non-concurrence, et que cette faute soit de nature à justifier un **licenciement pour motif personnel** (1). Cela peut également être le cas si l'employeur prend connaissance d'**une faute** du salarié commise avant son départ.

Il peut également s'agir d'un **licenciement économique** si l'entreprise a des difficultés économiques caractérisées, rencontre des mutations technologiques, est réorganisée pour sauvegarder sa compétitivité ou cesse toute activité (2). Ici encore, la procédure d'un licenciement économique doit être respectée et être la même pour le salarié en congé sabbatique que pour les autres salariés (délais, procédures, obligations, etc).

**Bon à savoir** : en cas de licenciement, le salarié qui est en congé sabbatique à la date à laquelle il aurait dû effectuer son préavis de licenciement (et qui ne peut donc pas l'exécuter), ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

(1) Article L1231-1 du Code du travail

(2) Articles L1233-3 et suivants du Code du travail

## 18 Puis-je signer une rupture conventionnelle individuelle avec le salarié en congé sabbatique ?

**Oui**. Il est tout à fait possible de conclure une **rupture conventionnelle** avec un salarié actuellement en **congé sabbatique** (1).

Pour rappel, la rupture conventionnelle est un **mode de rupture amiable** du contrat de travail reposant sur l'accord du salarié et sur celui de l'employeur .

La procédure et les conditions sont alors les mêmes que celles prévues pour les autres salariés, notamment l'interdiction de vices du consentement (2).

*(1) Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée*

*(1) Articles L1237-11 et suivants du Code du travail*



## 19 Le salarié peut-il démissionner pendant son congé sabbatique ?

**Oui**. La rupture du contrat à l'initiative du salarié est libre. Ainsi, il est libre de **démissionner**, et ce, même pendant l'exécution de son congé sabbatique. Il n'a **aucune justification** à fournir à l'employeur.

Le salarié doit alors suivre la même procédure qu'un salarié présent dans l'entreprise, notamment le respect d'un **préavis** (1). Comme toute démission, celle-ci **ne doit pas être abusive**, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas avoir pour but de nuire à l'employeur (2).

(1) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Article L1237-2 et L1237-3 du Code du travail

## **20 Le salarié revient plus tôt de son congé sabbatique. Dois-je lui fournir un poste ?**

**Non.** Le salarié qui revient avant la date de fin de son congé sabbatique **ne peut pas exiger d'être réemployé** avant l'expiration de son congé (1).

L'employeur est malgré tout libre d'accepter son retour.

*(1) Article L3142-31 du Code du travail*

### **III. La fin du congé sabbatique**

Votre salarié a terminé (ou est sur le point de finir) son congé sabbatique ? Quelles sont les modalités entourant son retour dans l'entreprise ? Nous vous informons au fil des questions-réponses suivantes !

## 21 Le salarié doit-il m'informer de son retour de congé sabbatique ?

**Non.** Le salarié n'a pas l'obligation d'**informer** l'employeur de son **retour** de congé sabbatique.

En effet, le retour du salarié est fixé à **la date de fin dudit congé**. En pratique, le salarié peut tout de même informer son employeur et ses collègues de son retour, notamment s'il a gardé un contact avec l'entreprise pendant son congé.

## 22 Dois-je prévoir un entretien professionnel au retour du salarié de son congé sabbatique ?

**Oui.** Il est obligatoire, au retour du salarié en congé sabbatique, d'effectuer un **entretien professionnel** (1).

Cet entretien est l'occasion de reprendre contact avec le salarié qui a été absent pendant une longue durée et de discuter de ses perspectives d'évolution professionnelle.

*(1) Articles L3142-31 et L6315-1 du Code du travail*

## 23 Dois-je redonner son ancien poste au salarié qui a terminé son congé sabbatique ?

Lorsque le salarié a terminé son congé sabbatique et qu'il revient dans l'entreprise, il doit retrouver **son poste précédent** et **sa rémunération**.

Si celui-ci n'est plus disponible, il doit avoir accès à un **poste similaire**, avec une **rémunération équivalente** à celle dont il bénéficiait avant son départ (1).

Il n'est par exemple pas possible d'imposer au salarié un nouvel emploi qui impliquerait pour lui de changer de lieu de résidence (2).

L'employeur qui ne respecte pas son obligation de restituer le précédent poste ou un poste similaire à son salarié de retour, s'expose au versement de **dommages et intérêts** (3).

(1) Article L3142-31 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 26 février 1997, n°94-41071

(3) Cass. Soc., 16 mars 1989, n°86-42328

## 24 Puis-je licencier le salarié lorsqu'il refuse le poste proposé à son retour ?

Dans cette hypothèse, l'ancien poste du salarié est occupé par un nouveau salarié. Vous proposez au salarié qui revient de son congé sabbatique un ou plusieurs postes similaires (avec une rémunération équivalente, sans mutation ni déménagement, etc.).

Si le salarié **refuse** cette proposition, il est possible de le **licencier pour cause réelle et sérieuse** (1). Il faut cependant que la proposition faite au salarié soit sérieuse et corresponde à son ancien poste.

(1) Cass. Soc., 3 juin 2015, n°14-12245