

# **Congés sans solde : comment en faire la demande ?**

## **Questions/Réponses**

---

L'info pratique en droit du travail.

## Sommaire

Sommaire .....	p. 2
1 Qu'est-ce qu'un congé sans solde ? .....	p. 5
2 Qui peut bénéficier d'un congé sans solde, et pour quels motifs ? .....	p. 6
3 Mon congé sans solde est-il rémunéré ? .....	p. 7
4 Qui décide des dates de mon sans solde ? .....	p. 8
5 Puis-je revenir avant la date initialement prévue de fin de mon congé sans solde ? .....	p. 9
6 Que faire quand mon employeur refuse de me donner un congé sans solde ? .....	p. 10
7 Mon absence pendant mon congé sans solde sera-t-elle prise en compte dans le calcul de ..	p. 11
8 Puis-je travailler pour une autre entreprise pendant mon congé sans solde ? .....	p. 12
9 Puis-je être licencié à mon retour de congé sans solde ? .....	p. 13
10 Quelle est la durée maximale d'un congé sans solde ? .....	p. 14
11 Comment dois-je formuler ma demande de congé sans solde ? .....	p. 15
12 Je suis en congé sans solde, puis-je démissionner ? .....	p. 16
13 Je suis en congé sans solde, suis-je tenu d'informer mon employeur de mon souhait de d ...	p. 17
14 Puis-je continuer à bénéficier de mes droits à l'assurance maladie pendant mon congé sa ..	p. 18
15 Je suis salarié et membre du Conseil municipal, puis-je bénéficier d'autorisation d'absenc ...	p. 19
16 Est-ce que je bénéficie d'un crédit d'heures si je suis salarié et membre du Conseil munici ..	p. 20

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.

## 1 Qu'est-ce qu'un congé sans solde ?

Le congé sans solde fait partie des congés non réglementés par la loi. Ces conditions et modalités peuvent en revanche être prévues par une convention ou un accord collectif.

Tout salarié est libre de demander à son employeur un congé sans solde, selon ses besoins personnels ou professionnels.

L'accord de l'employeur est impératif. Ce dernier demeure libre de le refuser, ou d'en négocier les modalités avec le salarié.

Ce congé, par définition non rémunéré, entraîne la simple suspension du contrat de travail du salarié, de sorte que ce dernier reste présent dans l'effectif de l'entreprise.

Le salarié demeure dès lors électeur et éligible aux élections professionnelles, dès lors qu'il remplit la condition d'ancienneté d'un an (1). Cette condition d'ancienneté ne s'assimile en effet pas à une durée de travail effectif mais à une durée de contrat de travail.

A la fin du congé, le salarié réintègre son poste initial.

(1) Cass. Soc. 26 septembre 1984, n°84-60375 ; Cass. Soc. 9 octobre 2007, n°06-42348

## 2 Qui peut bénéficier d'un congé sans solde, et pour quels motifs ?

Tout salarié peut bénéficier d'un congé sans solde sous réserve d'obtenir l'accord de son employeur (peu importe son statut dans l'entreprise, le type de son contrat de travail ainsi que son ancienneté).

Il a pour intérêt de permettre au salarié de s'absenter de son poste pour tout motif. En effet, il n'a pas besoin de motiver sa demande à l'employeur, même si en pratique cela est souvent nécessaire pour parvenir à convaincre ce dernier de valider le congé.

Il est ainsi possible de prendre un congé sans solde pour motifs personnels (partir en voyage, profiter de sa famille ?) ou professionnels (créer son entreprise, travailler pour un autre employeur ?).

Le salarié est libre de disposer comme il l'entend de son temps pendant ce type de congé, dès lors que son contrat de travail est suspendu. Pour autant, il n'en demeure pas moins tenu de respecter les obligations découlant de son lien contractuel, tel son obligation de loyauté (1) et de discrétion, ou encore une éventuelle clause de non-concurrence ou d'exclusivité qui pourrait l'empêcher de travailler pendant son congé.

(1) Article L1222-5 du Code du travail

### **3 Mon congé sans solde est-il rémunéré ?**

Par définition, le congé sans solde n'est pas rémunéré, puisqu'il entraîne la suspension de votre contrat. Ne venant pas travailler, vous n'avez pas à être payé.

A défaut d'encadrement légal de ce congé, les parties demeurent libres d'en établir les modalités, de sorte que rien n'interdit néanmoins à votre employeur de décider de maintenir, en totalité ou en partie, votre rémunération.

Si tel n'est pas le cas, vous pouvez utiliser, si vous en disposez, votre compte épargne temps (CET) pour financer votre congé, si ce dernier dure plus de deux mois (1). Les droits affectés sur ce compte peuvent en effet constituer un complément de rémunération que vous pouvez percevoir pendant votre congé sans solde.

En outre, certaines conventions ou accords collectifs peuvent prévoir ce congé, dans son principe, et dans ses modalités de rémunérations.

(1) Articles L3153-1 et L3153-2 du Code du travail

#### **4 Qui décide des dates de mon sans solde ?**

Le congé sans solde n'étant pas réglementé par le Code du travail, la fixation de ses modalités résultent d'un accord avec votre employeur.

Par conséquent, la date de votre départ, tout comme la durée de votre congé ou ses possibilités de renouvellement sont librement déterminées entre vous.

Rien ne vous interdit donc de soumettre vos dates à votre employeur. Ce dernier reste libre de les accepter ou non et d'en proposer, éventuellement, d'autres.



## **5 Puis-je revenir avant la date initialement prévue de fin de mon congé sans solde ?**

Aucune disposition légale ne régit le congé sans solde, de sorte que ses conditions (date de début, durée, et éventuel renouvellement) sont librement déterminées en accord avec votre employeur.

Leur modification peut dès lors se faire suivant les mêmes modalités.

Ainsi, si vous souhaitez interrompre de manière anticipée votre congé sans solde, il conviendra de solliciter l'accord préalable de votre employeur. Vous ne pouvez en aucun cas lui imposer de réintégrer votre poste de travail avant la date initialement prévue.

Votre employeur n'est pas l'obligation de reprendre favorablement à votre demande.

## 6 Que faire quand mon employeur refuse de me donner un congé sans solde ?

Le congé sans solde ne peut être mis en place qu'après accord avec votre employeur.

Par conséquent, si ce dernier refuse que vous preniez un congé sans solde, vous ne pouvez l'y contraindre. Si vous partez en congé de votre propre initiative, vous serez considéré comme étant en absence injustifiée, et risquez une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à un licenciement pour abandon de poste. La Cour de cassation a en effet déjà considéré que le salarié qui part en congé sans solde sans avoir obtenu l'autorisation de son employeur peut être licencié pour faute grave (1), et ce même si l'employeur ne l'a pas mis en demeure de justifier son absence (2).

Face à un refus de votre employeur, vous pouvez néanmoins avoir 2 réflexes :

- consulter votre convention collective (ou un éventuel accord collectif sur ce sujet) : ils peuvent renfermer des stipulations particulières concernant les conditions et les modalités du congé sans solde ;
- vérifier si vous ne remplissez pas les conditions pour bénéficier d'un autre type de congé non rémunéré adapté à votre situation, et qui s'impose à votre employeur tel : le congé sabbatique (3), le congé pour création d'entreprise (4), le congé de solidarité familiale (5) si vous souhaitez vous occuper d'un proche gravement malade, ou encore le congé parental d'éducation, si vous aspirez à prendre du temps pour éduquer vos enfants en bas âge (6) ?

(1) Cass. Soc. 30 septembre 2003, n°01-43409

(2) Cass. Soc. 19 mars 2008, n°06-45411

(3) Articles L3142-28 et suivants du Code du travail

(4) Article L3142-105 et suivants du Code du travail

(5) Article L3142-6 et suivants du Code du travail

(6) Article L1225-47 du Code du travail

## **7 Mon absence pendant mon congé sans solde sera-t-elle prise en compte dans le calcul de mon ancienneté ?**

Votre contrat de travail est suspendu pendant votre congé sans solde, de sorte que cette période de suspension n'est pas prise en compte pour le calcul de votre ancienneté et des droits qui y sont liés.

Ainsi notamment, votre période d'absence n'est pas assimilée à une période de travail effectif pour l'acquisition de congés payés.

Néanmoins, votre convention collective peut éventuellement prévoir des dispositions plus favorables. Il conviendra donc de la consulter.

## **8 Puis-je travailler pour une autre entreprise pendant mon congé sans solde ?**

Pendant votre congé sans solde, vous êtes libre de vaquer aux occupations que vous souhaitez. Vous pouvez donc décider de travailler pour une autre entreprise. Légalement, rien ne vous l'interdit. Cela peut même constituer la raison de la prise de votre congé.

Attention cependant : Pendant votre congé, votre contrat est uniquement suspendu, et non pas rompu, de sorte que vous restez tenu à l'ensemble des obligations qui en découlent.

Il convient ainsi, avant de vous engager auprès d'un nouvel employeur, de relire votre contrat de travail afin de vous assurer qu'il ne contient pas par exemple une clause de non concurrence ou encore une clause d'exclusivité qui pourrait soit restreindre, soit interdire tout autre engagement professionnel.

En toute circonstance, vous êtes tenu de respecter votre obligation de loyauté et de discrétion (1) intrinsèquement liée à votre contrat de travail, quand bien même il est suspendu.

(1) Article L1222-5 du Code du travail

## 9 Puis-je être licencié à mon retour de congé sans solde ?

Le congé sans solde ne fait pas partie des congés vous offrant une quelconque protection contre le licenciement lors de votre retour en entreprise.

Dès lors, si par principe votre employeur doit vous garantir de retrouver votre précédent emploi ou un emploi similaire à la fin de votre congé, il peut néanmoins engager une procédure de licenciement pour un motif étranger à votre départ en congé, tel par exemple le motif économique.

Vous pouvez en outre faire l'objet d'une procédure de licenciement disciplinaire en raison d'une faute que vous auriez commise avant votre départ, ou pendant votre congé (concurrence déloyale ou travail pour une autre entreprise malgré la présence dans votre contrat d'une clause d'exclusivité, défaut de loyauté ou de discrétion notamment).

Une faute grave peut également vous être reprochée si vous ne vous présentez pas à votre poste le jour prévu pour votre reprise (1). Sachez que dans une telle situation, votre employeur ne peut néanmoins pas vous considérer comme démissionnaire, faute de caractériser une volonté non équivoque de démissionner (2).

Enfin, si à défaut de poste disponible, votre employeur ne peut vous réintégrer, il est tenu de vous licencier dans le respect des dispositions légales, et ne peut en aucun cas repousser votre réintégration en considérant, dans cette attente, que votre contrat demeure suspendu (3).

(1) Cass. Soc. 11 février 2009, n°07-42709

(2) Cass. Soc. 30 avril 2002, n°00-42952

(3) Cass. Soc. 3 février 1994, n°90-44479

## 10 Quelle est la durée maximale d'un congé sans solde ?

Aucune disposition du Code du travail n'encadre le congé sans solde, et donc sa durée.

En revanche, il est possible que des accords collectifs ou la convention collective nationale (CCN) applicable dans l'entreprise fixent ses conditions et ses modalités. Il convient donc de vérifier ces textes afin de s'assurer qu'ils ne prévoient pas de durée maximale pour ce congé.

Par exemple :

- la CCN des maisons d'étudiants prévoit la possibilité pour le salarié embauché en CDI et ayant 1 an d'ancienneté de disposer d'un congé sabbatique d'1 an renouvelable (1) ;
- la CCN de la vente à distance octroie aux salariés qui n'ont pas encore 1 an de présence au 1er juin la possibilité de demander un congé supplémentaire non rémunéré jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 an de présence (2).

En l'absence de toute disposition légale et conventionnelle, la durée maximale du congé, comme toute autre modalité entourant sa mise en oeuvre, résulte d'une négociation avec l'employeur.

(1) CCN des maisons d'étudiants du 27 mai 1992, IDCC n°1671

(2) CCN des entreprises de vente à distance du 6 février 2001, IDCC n°2198

## **11 Comment dois-je formuler ma demande de congé sans solde ?**

Le congé sans solde n'étant pas régi par le Code du travail, aucun formalisme légal ne vous est imposé pour formuler votre demande de départ.

Toutefois, la convention collective qui vous est applicable, ou un accord collectif d'entreprise peut vous contraindre au respect de certaines formalités : demande écrite et respect d'un délai de prévenance notamment.

A titre d'exemple, la convention collective des maisons d'étudiants précise que la demande du salarié se fait par écrit motivé (le salarié doit indiquer, par écrit, les raisons pour lesquelles il sollicite un congé sans solde) (1).

(1) Article 6.7 de la CCN des maisons d'étudiants du 27 mai 1992, IDCC n°1671

## **12 Je suis en congé sans solde, puis-je démissionner ?**

Le congé sans solde n'étant pas un congé prévu par la loi, il repose exclusivement, sous réserve des dispositions de la convention collective applicable, sur un accord avec votre employeur.

Tout contrat à durée indéterminée (CDI) peut être rompu, une fois la période d'essai écoulée, soit à votre initiative ou à celle de votre employeur, soit d'un commun accord (1).

Il vous est donc possible de démissionner pendant votre congé sans solde comme pendant n'importe quelle période de suspension de votre contrat de travail, sous réserve du respect d'un préavis.

Pour être valable, votre démission doit nécessairement résulter de votre volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle. La démission ne se présume pas (2).

Sachez par exemple, que si vous ne réintégrez pas votre poste à la date fixée pour votre retour, votre employeur peut engager une procédure de licenciement disciplinaire à votre encontre, mais ne peut pas vous considérer comme démissionnaire, faute de pouvoir caractériser votre volonté non équivoque de démissionner (3).

(1) Article L1231-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 1<sup>er</sup> mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc. 30 avril 2002, n°00-42952



### **13 Je suis en congé sans solde, suis-je tenu d'informer mon employeur de mon souhait de démissionner ?**

Vous êtes libre de démissionner pendant votre congé sans solde. Néanmoins, vous devez respecter les mêmes formalités que si vous étiez présent dans l'entreprise : respect d'un préavis, remise d'un écrit éventuellement par recommandé ? selon les dispositions que refferme la convention collective applicable dans votre entreprise.

Si vous n'informez pas votre employeur de votre volonté de démissionner, et que vous ne reprenez pas le travail à l'issue de votre congé sans solde, vous serez considéré comme étant en absence injustifiée, celle-ci pouvant justifier une procédure de licenciement pour abandon de poste, et donc pour faute grave (1).

(1) Cass. Soc. 11 février 2009, n°07-42709

## **14 Puis-je continuer à bénéficier de mes droits à l'assurance maladie pendant mon congé sans solde ?**

Tout salarié qui se trouve dans le cadre d'une suspension de son contrat de travail, ce qui est le cas pour le congé sans solde, continue de bénéficier de ses droits à l'assurance maladie (prestations en nature, comme le remboursement des soins, et en espèces, comme les indemnités journalières) en sa qualité d'assuré social (1).

Vos droits à l'assurance maladie perdurent donc pendant votre congé, pendant une période de maintien de droits de 12 mois (2).

Vous bénéficiez également des prestations servies par la branche maternité.

(1) Article L313-1 du Code de la sécurité sociale

(2) Articles L161-8 et R161-3 du Code de la sécurité sociale

## **15 Je suis salarié et membre du Conseil municipal, puis-je bénéficier d'autorisation d'absence ?**

Une fois élu au Conseil municipal, vous disposez de certaines autorisations d'absence pour exécuter votre mandat.

En effet, tout salarié membre d'un Conseil municipal bénéficie du temps nécessaire pour se rendre et participer aux (1) :

- séances plénières ;
- réunions de commissions dont il est membre à condition qu'elles soient instituées par une délibération du Conseil ;
- réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune.

Lorsque vous êtes en poste, vous devez communiquer à votre employeur la date de la séance/réunion dès que vous en avez connaissance. Votre temps d'absence ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile, et votre employeur n'est pas tenu de vous rémunérer.

Ces conditions n'ont pas lieu de s'appliquer pendant votre congé sans solde, dès lors que votre contrat est suspendu, et que vous ne percevez aucune rémunération. Une autorisation d'absence n'a pas lieu d'être.

(1) Article L3123-1 du Code général des collectivités territoriales

## 16 Est-ce que je bénéficie d'un crédit d'heures si je suis salarié et membre du Conseil municipal ?

Selon la taille de la commune et la fonction détenue, le salarié membre d'un Conseil municipal peut bénéficier d'un crédit d'heures trimestriel (1).

Taille de la commune	Moins de 3.500 habitants	De 3.500 à 9.999 habitants	De 10.000 à 29.999 habitants	De 30.000 à 99.999 habitants	Plus de 100.000 habitants
<b>Maire</b>	105 heures	105 heures	140 heures	140 heures	140 heures
<b>Adjoint au maire</b>	52,5 heures	52,5 heures	105 heures	140 heures	140 heures
<b>Conseiller municipal</b>	7 heures	10,5 heures	21 heures	35 heures	52,5 heures

Ce temps d'absence n'est pas rémunéré mais est considéré comme du travail effectif.

La demande doit être présentée au moins 3 jours avant la date de l'absence envisagée.

(1) Articles R2123-5 et R2511-21 du Code général des collectivités territoriales