



VOS DROITS ET OBLIGATIONS CONGÉ SABBATIQUE/ CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

ÉDITION 2018

SOMMAIRE

La réglementation applicable	2
Quels peuvent être les bénéficiaires ?	2
Quelle en est la durée ?	2
Quelles sont les formalités ?	2
Quelle peut-être la réponse de l'employeur ?	3
Quels sont les effets sur le contrat ?	3



LA REGLEMENTATION APPLICABLE

Les textes de références : articles Lp 242-6 à Lp 242-27 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

QUELS PEUVENT ETRE LES BENEFICIAIRES ?

1. Congé pour création d'entreprise :

Tout salarié qui se propose de créer ou reprendre une entreprise qui a au moins 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date du départ en congé.

2. Congé sabbatique (congé pour convenances personnelles) :

Tout salarié qui :

- a au moins 36 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise,
- ainsi que 6 années d'activité professionnelle,
- et qui n'a pas bénéficié au cours de 6 années précédentes, dans l'entreprise, d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation.

QUELLE EN EST LA DUREE ?

1. Congé pour création d'entreprise :

- 1 an. La durée peut être portée à 2 ans.

2. Congé sabbatique :

- durée minimale : 6 mois
- durée maximale : 11 mois

QUELLES SONT LES FORMALITES ?

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ et de la durée du congé.

En cas de congé pour création d'entreprise, le salarié doit préciser l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

Si la durée du congé est portée à 2 ans, le salarié doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception 3 mois au moins avant la fin de la 1ère année de congé.

QUELLE PEUT-ETRE LA REPONSE DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur informe le salarié par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception soit de son accord, soit du report du congé, soit du refus qui doit être motivé.

A défaut de réponse dans les 30 jours à compter de la présentation de la lettre du salarié à l'employeur, son accord est réputé acquis.

1. L'employeur peut différer le départ :

- dans la limite de 6 mois à partir de la présentation de la lettre du salarié.
- Cette durée peut être portée à 9 mois pour le congé sabbatique dans les entreprises de moins de 200 salariés,

de sorte que :

- dans les entreprises de 200 salariés et plus, le quota de salariés absents pour création d'entreprise et congé sabbatique ne dépasse pas 2 % de l'effectif de l'entreprise,
- dans les entreprises de moins de 200 salariés, le nombre de jours d'absence prévu au titre du congé sabbatique et du congé pour création d'entreprise, ne dépasse pas 2 % du nombre total de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé. Ce taux est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

2. L'employeur peut refuser le départ :

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, après avis des représentants du personnel, s'il estime que le congé aurait des conséquences préjudiciables pour l'entreprise.

Le refus peut être contesté devant le tribunal du travail.

QUELS SONT LES EFFETS SUR LE CONTRAT ?

Le contrat de travail est suspendu, le salaire n'est pas maintenu.

- **le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.**
- **à l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.** S'il ne retrouve pas son emploi, le salarié peut se voir attribuer des dommages intérêts en plus de l'indemnité de licenciement. En cas de congé pour création d'entreprise, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 3 mois avant la fin du congé, de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail. S'il décide de rompre le contrat, il est dispensé de préavis.
- **report des congés payés :** les congés payés annuels dus au salarié en sus des 24 jours ouvrables sont, à sa demande, éventuellement reportés jusqu'au départ en congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique. Le cumul de ces congés payés, porte au maximum sur 6 années.