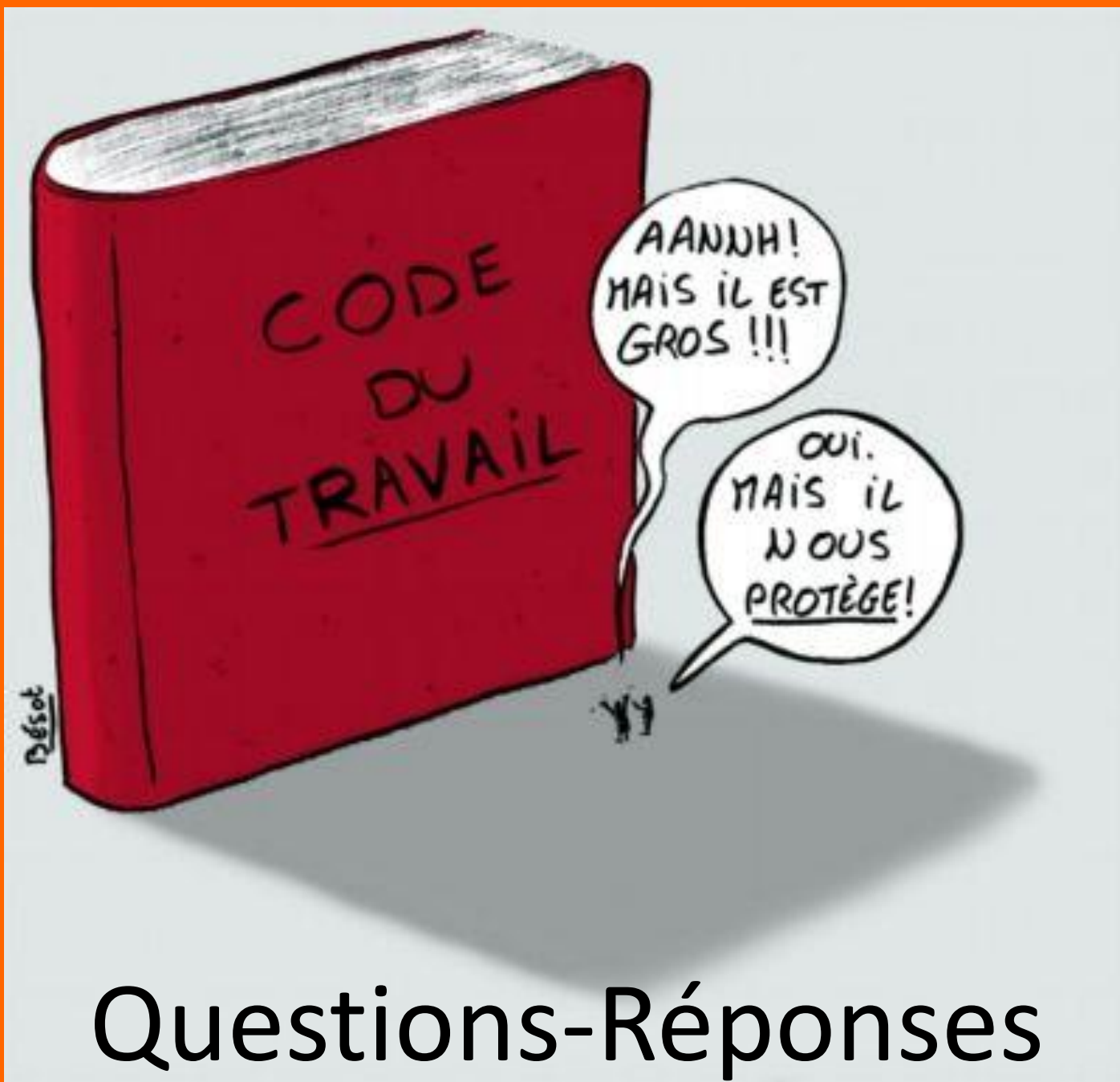


Cfdt:

**Connaître
ses droits
pour mieux
les défendre!**



Questions-Réponses



Cfdt:

Sommaire

2

- Page 3** A-t-on le droit de rompre ma période d'essai alors que la date limite du délai de prévenance est passée ?
- Page 4** A-t-on le droit de réserver les jobs d'été aux enfants des salariés ?
- Page 4** A-t-on le droit de rémunérer un salarié par anticipation ?
- Page 5** A-t-on le droit de refuser une démission ?
- Page 6** A-t-on le droit de refuser un congé pour validation des acquis de l'expérience ?
- Page 7** A-t-on le droit de refuser un congé pour enfant malade ?
- Page 7** A-t-on le droit de refuser le report d'un congé de naissance à un salarié en congés payés ?
- Page 8** A-t-on le droit de refuser des heures d'absence à un salarié qui souhaite se rendre aux examens médicaux de sa femme enceinte ?
- Page 9** A-t-on le droit de prévoir une période d'essai initiale égale à 6 mois ?
- Page 10** A-t-on le droit de refuser une rupture conventionnelle ?
- Page 11** A-t-on le droit de négocier le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ?
- Page 12** A-t-on le droit de négocier et conclure une rupture conventionnelle le même jour ?
- Page 13** A-t-on le droit de mettre à la retraite un salarié âgé de 64 ans ?
- Page 14** A-t-on le droit de licencier un salarié qui n'est pas venu à l'entretien préalable ?
- Page 15** A-t-on le droit de convoquer oralement un salarié à son entretien préalable de licenciement
- Page 16** A-t-on le droit de cumuler plusieurs sanctions à la suite d'un agissement fautif d'un salarié ?
- Page 17** A-t-on le droit de modifier le contrat de travail du salarié ? (Avenant)
- Page 18** A-t-on le droit de modifier le contrat de travail du salarié ? (Avenant) [suite]
- Page 19** A-t-on le droit de refuser des congés payés ?
- Page 20** A-t-on le droit de refuser un congé sabbatique ?
- Page 21** A-t-on le droit de refuser un congé sans solde ?
- Page 22** A-t-on le droit d'évaluer le travail du salarié lors de l'entretien professionnel ?
- Page 23** Vos élus CFDT Sanef & vous.
- Page 24** La CFDT Sanef partout avec vous !

A-t-on le droit de rompre ma période d'essai alors que la date limite du délai de prévenance est passée ?

OUI

Au cours de la période d'essai, chaque partie dispose d'un droit de rupture discrétionnaire.

Ainsi, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, l'employeur et le salarié peuvent unilatéralement rompre le contrat de travail sans motif, ni formalisme, ni indemnité.

Attention toutefois à la rupture abusive !

La rupture de la période d'essai est libre mais un délai de prévenance pour les CDI doit être respecté, ainsi que pour les CDD comportant une période d'essai d'au moins une semaine. En effet, la rupture de la période d'essai doit être notifiée au salarié dans un délai minimum. Celui-ci varie selon le temps de présence du salarié dans l'entreprise.

Ainsi, le salarié doit être informé de la volonté de rompre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

2 semaines après 1 mois de présence ;

1 mois après 3 mois de présence.



Notez-le

Pensez à consulter votre convention collective votre contrat de travail ou encore les accords d'entreprise ou groupe, d'autres durées peuvent être prévues.

En cas de doute, n'hésitez pas à consulter vos élus CFDT pour vous aider et/ou assister!

A-t-on le droit de réserver les jobs d'été aux enfants des salariés ?

NON

On n'a pas le droit de réserver les jobs d'été (ou durant d'autres périodes) aux enfants des salariés. En effet, en application du principe de non-discrimination, on ne peut pas écarter un candidat à une procédure de recrutement en raison de sa situation de famille (Code du travail, art. L. 1132-1). Ainsi, les offres d'emploi exclusivement réservées aux enfants du personnel sont des discriminations en raison de la situation de famille. Elles constituent une rupture de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi.

A-t-on le droit de rémunérer un salarié par anticipation?

OUI

Si le salarié en fait la demande, il a la possibilité, parfois même l'obligation, d'être rémunéré avant l'échéance applicable.

Ce versement anticipé peut prendre deux formes :

L'avance, si le salarié sollicite la direction afin d'obtenir le versement d'un montant correspondant à un travail qui n'a pas encore été effectué. Son remboursement s'effectue par retenues successives, et ce, dans la limite du dixième du montant des salaires exigibles.

L'acompte, si la demande du salarié est formulée durant la seconde moitié d'un mois de travail. Il peut alors lui être versé une somme égale à la moitié de sa rémunération mensuelle.

Bon à savoir



Une convention collective ou un usage peut prévoir des dispositions particulières sur les bénéficiaires et les conditions de versement d'un acompte ou d'une avance ; le montant retenu doit figurer sur le bulletin de paie.

A-t-on le droit de refuser une démission ?

NON

On ne peut pas refuser une démission valablement exprimée.

De la même manière, une démission n'est pas soumise à acceptation de l'employeur.

En revanche, l'employeur est en mesure d'intervenir **ponctuellement** sur des sujets liés à la démission du salarié.

En cas de démission orale, il est possible de solliciter un écrit auprès du salarié afin de s'assurer de son intention.

Si le salarié souhaite revenir sur sa décision, l'employeur est libre d'accepter ou de refuser ce revirement.

L'employeur peut prendre l'initiative de dispenser le salarié d'exécuter totalement ou partiellement son préavis. Dans ce cas, il est tenu au versement d'une indemnité de préavis égale à la rémunération et aux avantages que le salarié aurait dû percevoir durant la période dispensée.

A l'inverse, si le salarié aspire à une dispense de préavis, il appartiendra à l'employeur d'accepter ou de refuser cette proposition. En cas d'acceptation, l'employeur ne sera pas tenu au versement de l'indemnité de préavis.



Notez-le

Depuis le 19 avril 2023, il est possible de mobiliser un nouveau mécanisme de rupture si un salarié abandonne son poste de travail : la présomption de démission. Pour plus de détails sur les conditions de son actionnement, consultez le décret d'application qui est publié.

Pour plus d'infos, n'hésitez pas à consulter vos élus CFDT pour vous aider et/ou assister!

A-t-on le droit de refuser un congé pour validation des acquis de l'expérience ?

NON

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à une personne de convertir son expérience en un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un salarié engagé dans ce parcours peut, quelle que soit son ancienneté, bénéficier d'un congé spécifique pour :

- ☐ se préparer à cette validation ;
- ☐ participer à la session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme certificateur.

Sauf disposition conventionnelle plus favorable*, l'absence ne saurait excéder **48 heures**. Par ailleurs, il aura droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail.



Notez-le

Le salarié doit joindre :

- ☐ tout document attestant de la recevabilité de sa candidature ;
- ☐ tout document permettant d'attester de son niveau de qualification lorsqu'il peut bénéficier d'une augmentation de la durée de son autorisation.

Sur la forme, la demande du salarié doit être transmise, au plus tard, 30 jours avant le début des actions de VAE, et ce, par tout moyen conférant date certaine à sa réception (ex : lettre recommandée avec accusé de réception). Sauf exceptions, le salarié ne peut pas formuler plusieurs demandes au cours d'une même année.

*** Pour plus d'infos, n'hésitez pas à consulter vos élus CFDT pour vous aider et/ou assister!**

A-t-on le droit de refuser un congé pour enfant malade?

NON

Tout salarié assumant la charge effective et permanente d'un enfant de moins de 16 ans peut, sans condition d'ancienneté, bénéficier d'un congé spécifique lorsque ce dernier est victime d'un accident ou d'une maladie.

🕒 **Rappel** Dans le groupe SANEF, certains accords traitent de ce sujet, **n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CFDT pour qu'ils vous précisent vos droits dans ce domaine!**

A-t-on le droit de refuser le report d'un congé de naissance à un salarié en congés payés ?

NON

La prise du congé de naissance est, contrairement aux autres congés pour événements familiaux, **obligatoire**.

Il peut alors débuter, au choix du salarié :

1. au jour même de la naissance de l'enfant ;
2. ou le premier jour ouvrable suivant.

De fait, si la naissance de l'enfant intervient alors même que le salarié est en congés payés, le début du congé de naissance est automatiquement repoussé à l'issue de cette première période d'absence.

Il en va de même si le salarié est absent en vertu d'un autre congé pour événement familial(ex : mariage, décès, etc.).

A-t-on le droit de refuser des heures d'absence à un salarié qui souhaite se rendre aux examens médicaux de sa femme enceinte ?

NON

Une femme enceinte bénéficie d'une surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement à travers 7 sept examens médicaux obligatoires.

Six d'entre eux se déroulent préalablement à l'accouchement tandis que le dernier se situe dans les quatre à huit semaines suivantes.

Une salariée est donc autorisée à s'absenter, pendant ses horaires de travail, pour se rendre à ces examens médicaux (Code du travail, art. L. 1225-16).

Ces absences n'entraînent aucune perte de salaire. Elles sont rémunérées par l'employeur et prises en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

Bénéficie également d'une autorisation d'absence pour assister, au maximum, à 3 examens médicaux obligatoires :

- ↳ le conjoint ou la conjointe de la femme enceinte ;
- ↳ la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS);
- ↳ la personne salariée vivant maritalement avec elle.

Ce contingent peut être toutefois relevé par les sources conventionnelles. Pensez à les consulter.

 Notez-le

Dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (AMP), la salariée bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre aux actes médicaux nécessaires.

A-t-on le droit de prévoir une période d'essai initiale égale à 6 mois ?

NON

La période d'essai permet, moyennant le respect d'un délai de prévenance, de rompre librement le contrat de travail du salarié. Par principe, cette rupture n'est soumise à aucune exigence de motivation, de formalisme et n'emporte le versement d'aucune indemnité.

On ne peut pas soumettre le salarié à une période d'essai initiale de 6 mois.

Et pour cause, la dérogation autorisant aux accords de branches conclus avant le 26 juin 2008 de fixer des durées supérieures aux seuils légaux a disparu depuis le 9 septembre 2023.

En effet, dans l'optique de se conformer à une directive européenne de 2019, la France a, par l'intermédiaire de la loi DDADUE*, acté cette suppression.

Au regard de sa durée, le Code du travail dispose que celle-ci ne peut initialement excéder :

- ☞ 2 mois pour les ouvriers ;
- ☞ 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- ☞ 4 mois pour les cadres.

Il précise ensuite que, dans le cadre d'un renouvellement, celle-ci ne peut dépasser :

- ☞ 3 mois pour les ouvriers ;
- ☞ 6 mois pour les agents de maîtrise ;
- ☞ 8 mois pour les cadres.

* Loi DDADUE: *Loi portant Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne*

A-t-on le droit de refuser une rupture conventionnelle?

Cfdt:

Fiche N°8

Rupture
conventionnelle

10

OUI

L'employeur a tout à fait le droit de refuser une demande de rupture conventionnelle. Cette procédure, en France, repose sur le principe du consentement mutuel et suppose donc l'accord libre et commun des deux parties, à savoir l'employé et l'employeur. Si l'une des parties, dans ce cas l'employeur, ne souhaite pas engager et signer une rupture conventionnelle, elle n'est nullement obligée de le faire. Cette flexibilité est essentielle car une rupture conventionnelle valide exige un accord commun.

La rupture conventionnelle est un dispositif légal spécifiquement conçu pour les **CDI**. Ce processus est encadré par la loi et nécessite plusieurs étapes formelles, y compris un ou plusieurs entretiens et l'homologation de la convention par la **Dreets** ou la **DDETSPP**.

En revanche, pour les contrats à durée déterminée (CDD), la situation est différente. Ces contrats ont une fin prédéterminée et, en règle générale, ne sont pas éligibles à la rupture conventionnelle.

Il n'est pas possible non plus de demander une rupture conventionnelle lorsque vous êtes en **congé maternité ou maladie**, même en CDI. Le congé maternité ou maladie suspend en effet le contrat de travail.

Bon à savoir



- *L'employeur a tout à fait le droit de refuser une rupture conventionnelle d'un contrat de travail.*
- *Une rupture conventionnelle exige un consentement et un accord libres des deux parties.*
- *Un employé en CDD ne peut pas demander une rupture conventionnelle.*
- *Seuls les salariés en CDI peuvent demander une rupture conventionnelle, sous certaines conditions.*
- *Votre employeur peut refuser une rupture conventionnelle pour des raisons économiques ou autres.*

A-t-on le droit de négocier le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

OUI

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle peut être négocié.

La rupture conventionnelle permet d'acter, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la rupture de son contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

C'est à l'occasion d'un entretien, ou de plusieurs le cas échéant, qu'il faudra convenir, ensemble, tant du recours à ce mode de rupture que de ses conditions de mise en œuvre.

Une fois déterminée, la somme devra, avec le reste des points à appréhender, être formalisée dans une convention de rupture. Convention qui, à l'issue du délai de rétractation (15 jours calendaires), devra être transmise à l'inspection du travail pour homologation.

Cette indemnité ne peut, sans exception aucune, être inférieure au montant de l'indemnité, telle que calculée par la loi, qui serait versée au salarié en cas de licenciement. **De plus ,l'indemnité de rupture conventionnelle ne doit pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale.**

🕒 Rappel

Le salarié peut, dans le cadre de ces rencontres, solliciter une assistance :

- auprès d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise si l'entreprise dispose d'institutions représentatives du personnel ;
- auprès d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'un conseiller extérieur inscrit sur une liste établie par l'autorité administrative si l'entreprise ne dispose pas d'institutions représentatives du personnel.

A-t-on le droit de négocier et conclure une rupture conventionnelle le même jour ?

OUI

L'entretien et la signature de la rupture conventionnelle peuvent survenir le même jour.

Pour valablement l'actionner, une concertation salarié/employeur doit avoir lieu, au cours d'un ou de plusieurs entretiens, sur les conditions de la séparation à venir.

Se retrouvent notamment parmi les sujets à aborder :

- la date de rupture du contrat de travail ;
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture ;
- l'issue des avantages accordés et de certaines clauses du contrat de travail (ex : clause de non-concurrence).

Le consensus, une fois trouvé, doit être ensuite formalisé au sein d'une convention de rupture établie en 3 exemplaires.

Rappel

Ne pas oublier que la rupture conventionnelle reste soumise à deux délais qui vont successivement recevoir application.

- ✓ Le **délai de rétractation**, tout d'abord. Équivalant à **15 jours calendaires**, il débute à compter du lendemain de la date de signature, par les deux parties, de la convention de rupture.
- ✓ Le **délai d'instruction**, ensuite. Équivalant à **15 jours ouvrables**, il commence à courir à compter de la transmission, par l'une des parties, d'une demande d'homologation de la convention de rupture à l'inspection du travail. **Aucune demande ne peut être envoyée avant l'expiration du délai de rétractation.**

Fiche N°10
Signature
rupture
conventionnelle

A-t-on le droit de mettre à la retraite un salarié âgé de 64 ans ?

NON

La mise à la retraite ne peut être envisagée à l'égard d'un salarié âgé de 64 ans.

Et pour cause, ce mode de rupture ne concerne que les salariés âgés d'au moins 67 ans, âge de départ à la retraite à taux plein.

Rappel

Les clauses « couperets » sont interdites (Code du travail, art. L. 1237-4). En d'autres termes, on ne peut aucunement conditionner la rupture, de plein droit, du contrat de travail en raison :

- ↳ de l'âge du salarié ;
- ↳ ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

- ❖ Si celui-ci **a entre 67 ans et moins de 70 ans**, seule une proposition de mise à la retraite peut lui être formulée. Ce faisant, il appartient à l'employeur de solliciter sa position par écrit au moins 3 mois avant son 67 anniversaire. Ce dernier dispose alors, à compter de la réception de la demande, d'un délai d'1 mois pour faire connaître sa décision. En cas de réponse négative ou à défaut d'avoir respecté ces formalités, l'employeur ne peut pas recourir à ce dispositif avant son 68^{ème} anniversaire.
- ❖ A l'inverse, si le salarié **a au moins 70 ans**, l'employeur peut librement acter sa mise à la retraite et la lui notifier.

A-t-on le droit de licencier un salarié qui n'est pas venu à l'entretien préalable ?

OUI

Un salarié qui ne s'y est pas présenté, peut être licencié, Si le salarié ne se présente pas à l'entretien préalable, et même s'il justifie d'une impossibilité de s'y rendre, l'employeur n'est pas tenu d'organiser un nouvel entretien et peut poursuivre la procédure.

L'employeur doit respecter la procédure et convoquer le salarié même si ce dernier se trouve en arrêt maladie. Il ne peut pas d'échapper à ses obligations légales ou mettre à profit la maladie du salarié pour le licencier en toute hâte.

Le fait que le salarié ne puisse pas se déplacer, et que l'employeur connaisse son état de santé, ne suffit pas à rendre le licenciement irrégulier.

L'employeur ne doit pas faire preuve d'intention dolosive ou de mauvaise foi en mettant volontairement le salarié dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien.

Bon à savoir



Quelques précisions sont données par la jurisprudence :

1. l'employeur a pu régulièrement convoquer le salarié malade en lui laissant plusieurs jours pour présenter ses observations écrites ;
2. l'employeur n'est pas tenu de faire droit à la demande du salarié de le convoquer une nouvelle fois, mais le report de l'entretien peut être envisagé en cas d'hospitalisation du salarié.

Fiche N°12
Entretien
préalable et
licenciement

A-t-on le droit de convoquer oralement un salarié à son entretien préalable de licenciement ?

NON

La convocation orale à un entretien préalable de licenciement n'est pas prévue par le Code du travail.

Une convocation orale à un entretien préalable est une irrégularité de procédure. Si c'est un salarié protégé, une convocation orale vicie la procédure de licenciement, l'autorité administrative refusera l'autorisation de licenciement. Et si elle l'a autorisé, le salarié peut demander son annulation.

Fiche N°13

Entretien
préalable et
convocation

 **Notez-le**

Il faut savoir que la jurisprudence reconnaît d'autres modes de transmission que la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Le plus important est de pouvoir justifier des dates d'expédition et de réception de la convocation à cet entretien préalable de licenciement.

Ainsi, l'employeur peut faire appel à un transporteur si son recours permet de justifier de cette date d'expédition et de réception (ex :Chronopost). La convocation écrite peut également être remise par voie d'huissier. Mais attention si le salarié refuse la convocation écrite, l'employeur ne peut pas procéder à une convocation orale, même par huissier.

 **Rappel**

Si le salarié refuse la lettre de convocation, l'employeur peut toutefois poursuivre la procédure de licenciement. (Cf: fiche N°11 en page 12)

A-t-on le droit de cumuler plusieurs sanctions à la suite d'un agissement fautif d'un salarié ?

Cfdt:

Fiche N°74
Cumul
des
sanctions

NON

En vertu du principe de non cumul, l'employeur ne peut pas sanctionner plusieurs fois une même faute du salarié.

Si une sanction doit être appliquée, l'employeur pourra la déterminer librement sous réserves qu'elle soit :

- ☐ listée dans le règlement intérieur pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- ☐ proportionnelle à la gravité de la faute ;
- ☐ licite : ce qui exclut les sanctions pécuniaires et discriminatoires.

Le **principe de l'épuisement du pouvoir disciplinaire** est aussi à prendre en considération dans le choix de la sanction à appliquer. En effet, dès lors que l'employeur sanctionne un salarié, il faut considérer qu'il prononce sur l'ensemble des faits fautifs portés à sa connaissance.

Par conséquent, si l'employeur sait que le salarié a commis plusieurs fautes et qu'il souhaite le sanctionner, il peut :

1. sanctionner certains faits uniquement ;
2. sanctionner l'ensemble des faits via une sanction englobante.



Le conseil CFDT : Pour tout ce qui concerne les sanctions disciplinaires, faites vous systématiquement aider et assister par vos élus ! Vous n'avez rien à gagner à être seul face à ces moments traumatisants!

A-t-on le droit de modifier le contrat de travail du salarié ? (Avenant)

NON mais OUI

Le contrat de travail est une convention régissant les relations de travail entre l'employeur et le salarié : rémunération, durée de travail, qualifications, missions, droits, obligations, etc.

Les éléments fixés par le contrat de travail peuvent être modifiés pour diverses raisons : évolution de l'activité de l'entreprise, motifs familiaux, évolution professionnelle du salarié...

Cette modification du contrat de travail doit être formalisée par la rédaction d'un **avenant au contrat de travail**.

Un avenant au contrat de travail est un **document complémentaire du contrat** permettant de constater une modification, une adaptation ou un complément au contrat de travail. En fonction du type de contrat de travail on parle d'avenant au CDD ou d'avenant au CDI.

L'avenant au contrat de travail est un **document obligatoirement signé par les deux parties** au contrat de travail, c'est-à-dire l'employeur et le salarié.

La signature d'un avenant au contrat de travail **n'est pas obligatoire dans tous les cas**. En effet, l'employeur a la possibilité de modifier les conditions de travail du salarié sans son accord préalable.

C'est notamment le cas, lorsque la mesure envisagée par l'employeur n'entraîne qu'un **simple changement des conditions de travail**. Ces changements apportés aux conditions de travail relèvent du pouvoir de direction de l'employeur. Dans cette hypothèse, il n'est donc pas nécessaire de signer un avenant au contrat de travail.

Fiche N°15
Contrat de
travail
Avenant

A-t-on le droit de modifier le contrat de travail du salarié ? (Avenant) [suite]

NON mais **OUI**

Exemples de cas pour lesquels la **rédaction d'un avenant au contrat de travail n'est pas nécessaire** :

- ❖ un changement de la répartition de l'horaire de travail sur la journée ; un réaménagement des horaires de travail sur la journée ; l'octroi de nouvelles tâches au salarié correspondant à sa qualification professionnelle. changement du lieu de travail dans le même secteur géographique, ou temporaire, ou dans le cas de la mise en œuvre d'une **clause de mobilité**.

À l'inverse, l'accord du salarié est nécessaire lorsque cette mesure entraîne **une modification des éléments essentiels du contrat de travail**. Autrement dit, lorsqu'une mesure proposée par l'employeur a pour conséquence de modifier un de ces critères*, cette mesure ne peut pas être imposée au salarié. En pratique, l'accord du salarié est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail.

* Exemples de cas pour lesquels la rédaction d'un **avenant au contrat de travail est nécessaire** :

- ❖ **la modification de la rémunération** : la rémunération prévue dans le contrat de travail est considérée comme étant un élément essentiel du contrat de travail ; **la modification de la qualification professionnelle** : dans le cas où la proposition de nouvelles fonctions au salarié implique une modification de la qualification professionnelle, il est obligatoire de recueillir l'avis du salarié ; **la modification ou ajout d'une clause du contrat de travail** ; **la modification de la durée du temps de travail** : c'est le cas notamment pour une augmentation ou diminution du temps de travail.



Dans le cas où le salarié notifie son refus de signer un avenant au contrat de travail, l'employeur peut :

- soit décider de renoncer à modifier le contrat de travail ;
- **soit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail, en prononçant le licenciement du salarié pour le motif l'ayant poussé à proposer la modification (exemple : motif économique ou personnel).**

A-t-on le droit de refuser des congés payés ?

OUI

L'employeur peut refuser au salarié une demande de départ en congé.

Toutefois, l'employeur doit respecter les *dispositions conventionnelles* qui s'appliquent dans l'entreprise.*

Le refus de l'employeur ne doit pas être abusif. Ce **refus** peut être **justifié**, par exemple, par la continuité du service ou une forte activité dans l'entreprise ou des circonstances exceptionnelles.

En cas de refus de l'employeur des dates demandées par le salarié, le congé du salarié doit être pris à une autre date.

L'employeur doit aviser les salariés de l'entreprise de la période de prise de congés **au moins 2 mois** avant l'ouverture de cette période.

L'ordre des départs en congés est communiqué, par tout moyen accessible, à tous les salariés.

Les dates et l'ordre des départs en congés sont fixés :

- ✓ Soit par *convention collective, accord collectif d'entreprise ou accord de branche* *
- ✓ Soit, en l'absence de convention ou d'accord, après avis du comité social et économique (CSE) s'il existe un CSE dans l'entreprise.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, l'entreprise doit faire face à une commande exceptionnelle), l'employeur **ne peut pas modifier** l'ordre et les dates de départ **moins d'un mois avant la date de départ prévue**.

* *N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CFDT Sanef !*

A-t-on le droit de refuser un congé sabbatique ?

OUI

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle accordé au salarié. Le salarié peut en bénéficier s'il répond à plusieurs conditions. **L'employeur n'a pas l'obligation de l'accorder.**

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé sabbatique doit remplir toutes les conditions suivantes.

- ☞ avoir une ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise. *Toutefois, une convention collective ou accord collectif peut prévoir une durée d'ancienneté différente.*
- ☞ avoir effectué 6 années d'activité professionnelle

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de prendre un congé sabbatique au moins 3 mois avant la date de départ envisagée.

Le salarié doit adresser sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de congé (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

L'employeur informe le salarié :

1. Soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié.
2. Soit du report de cette date.
3. Soit du refus de lui accorder le congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans **un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande, le congé sabbatique est accordé.**

🕒 Rappel

La durée du congé varie de 6 mois minimum à 11 mois maximum.

Pendant la durée du congé sabbatique, le contrat de travail est suspendu.

Le congé sabbatique n'est évidemment pas rémunéré.

A-t-on le droit de refuser un congé sans solde ?

OUI

L'employeur n'est pas obligé d'accorder un congé sans solde et n'a pas à justifier la raison de son refus.

Il faut différencier le congé sans solde du [congé sabbatique](#). [cf: fiche N°17, page 20]

A l'inverse du congé sabbatique, le congé sans solde n'est pas prévu par la législation.

Il n'existe pas de formalisme pour demander un congé sans solde. Le code du travail ne précise pas de modèle d'envoi de demande de congé sans solde. Toutefois, il est préférable de rédiger une demande écrite à l'attention de l'employeur. L'écrit servira de preuve en cas de litige (lettre avec RAR: RAR : Recommandé avec avis de réception ou mail, par exemple).

La demande peut prévoir toutes les conditions suivantes :

- Dates envisagées de début et de fin du congé sans solde
- Possibilité de renouveler le congé sans solde initial
- Conditions du retour dans l'entreprise à la fin du congé sans solde
- Il n'existe pas de délai de prévenance entre la date de demande de congé sans solde à l'employeur et la date effective souhaitée du départ en congé.

Le salarié n'est pas obligé de préciser à l'employeur la raison de la demande de congé sans solde.

Rappel

Le salarié doit obtenir l'accord de son employeur. En cas d'absence injustifiée, il peut être licencié pour faute grave. Il ne perçoit pas de salaire durant toute la durée du congé sans solde. Le contrat de travail est suspendu. Il est libre de consacrer son temps de congé sans solde aux activités de son choix (activités personnelles ou professionnelles) Toutefois, le salarié doit respecter une obligation dite de loyauté. Il ne peut pas exercer une activité pouvant concurrencer celle de son employeur.

Fiche N°18
Congé
sans
solde

A-t-on le droit d'évaluer le travail du salarié lors de l'entretien professionnel ?

NON

L'employeur ne peut pas procéder à l'évaluation du travail du salarié pendant cet entretien professionnel.

Quel que soit leur effectif, les entreprises doivent organiser des entretiens professionnels avec chacun de leurs salariés.

Cet entretien est centré sur le salarié et son parcours professionnel. Il permet de mieux l'accompagner dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion, etc.), et d'identifier ses besoins de formation.

En principe, l'entretien professionnel doit être mené tous les 2 ans à compter de son entrée dans l'entreprise. Au bout de 6 ans de présence, cet entretien permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. La périodicité de ces entretiens peut-être définie autrement par la convention collective ou par accord collectif.

Tous ces échanges débouchent sur l'établissement d'un compte-rendu dont une copie est transmise au salarié.

🕒 Rappel

L'évaluation professionnelle s'effectue au cours d'un entretien distinct pendant lequel l'employeur établit le bilan de la période écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs visés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.). L'employeur fixe les objectifs pour l'année à venir.

L'entretien d'évaluation est **facultatif** contrairement à l'entretien professionnel.

Cependant, l'employeur peut décider de mener ces deux entretiens de façon consécutive, mais en les distinguant bien. Dans ce cas, il faut impérativement rédiger deux comptes rendus distincts.

Vous pouvez faire appel aux élus CFDT Sanef en toutes circonstances et en toute discrétion.

Vous pouvez contacter l' élu de votre choix selon le site ou la spécialité de chacun d'entre eux (œuvres sociales par exemple).

Concernant les sujets plus génériques (***application des accords, sanctions disciplinaires, dossiers personnels***), il est préférable de contacter les déléguées syndicales.

L'ADN de la CFDT est d'aider et d'assister les salariés y compris, parfois, pour des missions extra-travail.

Rappel

Vous pouvez vous faire accompagner par un élu CFDT pour rencontrer la direction et/ou la hiérarchie:

- ☞ Pour une sanction disciplinaire.
- ☞ Pour une rupture conventionnelle.
- ☞ Pour un rendez-vous personnel à votre demande.

A contrario, s'il s'agit d'un entretien professionnel ou d'un entretien hors sanction, l' élu CFDT ne peut pas vous accompagner. Il pourra éventuellement intervenir à postériori si vous le souhaitez.

Cfdt:



LA CFDT SANEF PARTOUT AVEC VOUS !!!