



LE CONGE SANS SOLDE LE CONGE SABBATIQUE

LES DIFFERENCES

Le congé sabbatique est un dispositif prévu par les textes de loi, à contrario, le congé sans solde n'a pas de cadre légal défini. Le congé sans solde peut être plus difficile à obtenir qu'un congé sabbatique. Il existe d'autres congés « sans solde » de plein droit.

	Congé sabbatique	Congé sans solde
Conditions d'obtention	Ancienneté dans l'entreprise, années de travail dans le privé, délai de carence entre 2 congés	Sur accord de l'employeur uniquement
Durée du congé	Entre 6 et 11 mois	Aucune limite minimum ou maximum
Demande	Procédure stricte : demande 3 mois avant le départ Retour de l'employeur dans les 30 jours	Absence de réglementation légale
Recours possible en cas de refus	Oui	Non
Protection sociale	Oui pendant toute la durée du congé	Oui pendant un an maximum

LE CONGE SABBATIQUE

Les critères :

- Vous devez justifier d'une ancienneté d'au moins 36 mois dans votre entreprise : cette période peut être consécutive ou non.
- Vous devez avoir effectué 6 années d'activité professionnelle dans le privé : que ce soit dans votre entreprise ou dans d'autres sociétés.
- Vous devez respecter un délai de carence : ainsi, vous ne pourrez pas partir en congé sabbatique si vous avez déjà bénéficié d'un projet de transition professionnelle de plus de 6 mois, d'un congé pour création ou reprise d'entreprises ou un autre congé sabbatique dans les 6 dernières années.

COVEA étant une entreprise de plus de 300 salariés, le refus de congé sabbatique peut vous être opposé si vous ne remplissez pas les critères ci-dessus. L'employeur peut cependant reporter votre congé de 6 mois à compter de votre demande afin de limiter les absences simultanées. Sans réponse dans les 30 jours suivants votre demande, le congé est considéré comme accordé.

Les modalités :

Le congé sabbatique peut varier de 6 mois à 11 mois. Vous devez faire votre demande au minimum 3 mois avant le début du congé. Cette demande doit préciser la date de début ainsi que la durée de votre congé. Un recommandé avec accusé de réception est préférable.



Vos droits :

Vous pouvez travailler durant votre congé sabbatique à condition de ne pas travailler dans une entreprise concurrente. Vous pouvez aussi créer une entreprise. Vous n'avez pas à motiver votre demande de congé sabbatique. Vous avez le droit de suivre une formation durant votre congé sabbatique, toutefois le CPF de transition est bien plus adapté à ce besoin. Pendant votre congé sabbatique, vous n'acquerez ni ancienneté, ni congés payés. Cette période d'absence ne rentre pas en compte dans le calcul de la retraite ni des droits au chômage. Pour l'acquisition de vos trimestres, nous vous conseillons de prendre votre congé à cheval sur 2 années pour bien valider 4 trimestres par année

Besoin d'aide, une question ?
Contactez-nous !

contact@cftc-covea-france.fr

cftc-covea-france.fr



LES AUTRES CONGES LONGUE DUREE

1. Le Congé parental

Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, vous pouvez bénéficier d'un congé parental. Durant ce congé, vous ne serez pas rémunéré mais vous pourriez bénéficier de la PreParE de 405€ par mois, durant 6 mois pour votre 1er enfant et durant 2 ans pour les suivants. Condition : justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation.

2. Le Congé de proche aidant



La durée maximale du congé est de 3 mois mais le congé peut être renouvelé. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée). Le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) dans la limite de 66 jours et maxi 22 jours sur un mois. Le montant de cet AJPA est de 58,59€ par jour. COVEA permet aux salariés proches aidant de bénéficier de dons de jours. 3.

3. Congé pour création d'entreprise :

Vous pouvez bénéficier d'un congé pour création ou reprise d'entreprise avec l'accord COVEA en optant soit pour un congé durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit pour une période de travail à temps partiel. Le dispositif s'adresse aux salariés de toutes les entreprises privées qui ont une ancienneté de 24 mois au moins. La durée est d'un an prolongeable d'un an de plus maximum.

4. Congé de sortie sécurisée de l'entreprise :

La mobilité externe volontaire sécurisée : ce congé permet au salarié d'exercer une activité au sein d'une entreprise extérieure au Groupe COVEA sans procéder immédiatement à la rupture du contrat de travail qui sera simplement suspendu pendant sa durée. Cette mesure est applicable aux salariés sous réserve d'une ancienneté minimum chez COVEA de 24 mois. La durée maximale de la période de mobilité externe sécurisée est fixée à 1 an. Au terme de la mobilité externe, le salarié peut revenir dans son emploi d'origine ou un emploi similaire.

Besoin d'aide, une question ?
Contactez-nous !

contact@cftc-covea-france.fr

cftc-covea-france.fr



5. CPF de transition (Ex CIF) :

Le Projet de Transition Professionnelle s'adresse aux salariés du secteur privé en cours de contrat CDI, CDD, ainsi qu'aux intérimaires et aux intermittents, sous certaines conditions. Ce dispositif permet la prise en charge du prix de la formation et le maintien d'une rémunération pendant la durée de l'action de formation. Conditions : Vous avez exercé une activité salariée pendant 24 mois, discontinuée ou non, dont les 12 derniers mois chez votre employeur actuel



Comment formuler ma demande de Projet de Transition Professionnelle ? Si vous êtes en CDI, vous devez obligatoirement demander une autorisation d'absence à votre employeur préalablement à toute autre démarche.

- Vous devez déposer un dossier auprès de l'association Transitions Pro de votre région (lieu de résidence principale ou lieu de travail).
- L'association Transitions Pro vérifie que vous remplissez les conditions d'éligibilité, évalue la prise en charge de votre rémunération.
- La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale évalue votre projet (pertinence et faisabilité). Si elle vous donne un accord, l'association Transitions Pro prendra en charge, selon certains barèmes :
 - ♣ Votre rémunération pendant le temps de la formation et éventuellement des frais annexes ;
 - ♣ Le prix de la formation, non couvert par les droits CPF dont vous disposez sur votre compte.

La Caisse des dépôts procédera à la mobilisation des droits inscrits sur votre CPF.

Pour plus d'information : <https://www.transitionspro.fr/>

Besoin d'aide, une question ?
Contactez-nous !

contact@cftc-covea-france.fr

cftc-covea-france.fr

