



Le congé sans solde

Le congé sans solde n'est pas réglementé : aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser. Un salarié peut demander un congé sans solde pour divers motifs. Si sa demande est acceptée, il ne sera pas rémunéré, sauf à utiliser son compte épargne-temps. De même, la durée de son absence ne sera pas prise en compte pour le calcul des droits qu'il tient de son ancienneté, pour les congés payés...

A noter : La convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise peut prévoir des dispositions concernant le congé sans solde ou créer un « congé maison ». A consulter donc avant d'organiser le congé.

Les caractéristiques

Par définition, le congé sans solde est un congé pour convenance personnelle : le salarié est totalement libre de l'utiliser à des fins personnelles (faire du sport, un voyage, s'occuper de ses enfants, ...) ou professionnelles (créer une entreprise, exercer une autre activité professionnelle,...).

Si le congé sans solde permet, en principe, au salarié de travailler pour un autre employeur, celui-ci doit préalablement vérifier son contrat de travail. Si une clause de non-concurrence ou d'exclusivité y figure, il risque une sanction voire un licenciement en ne s'y conformant pas. Même en l'absence de clause, le salarié reste tenu par une obligation de loyauté envers son employeur.

Toutefois, compte tenu de l'absence de réglementation concernant ce congé (et donc de garanties tant pour l'employeur que pour le salarié), il peut être plus intéressant d'opter pour un congé organisé par le code du travail et dont l'objectif correspond au projet du salarié, tel :

- 🚪 le congé sabbatique,
- 🚪 le congé ou temps partiel pour création d'entreprise,
- 🚪 les congés de formation,
- 🚪 le congé parental d'éducation,
- 🚪 le congé de solidarité familiale,...

La procédure

Le congé sans solde n'étant pas prévu par le code du travail, aucune précision particulière concernant la procédure n'est donnée. Afin de prévenir tout litige, le principe du congé, sa durée, les conditions de retour dans l'entreprise... doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Il convient également de se reporter à la convention collective applicable à l'entreprise qui peut prévoir des dispositions à ce sujet.

La rémunération du salarié n'est pas maintenue pendant un congé sans solde. Le salarié peut toutefois utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour « financer » ce congé.