

PROJET DE LOI

N° 37

adopté le

SÉNAT

14 décembre 1983

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1983-1984

PROJET DE LOI

MODIFIÉ PAR LE SÉNAT

*instituant pour les salariés un congé
pour la création d'entreprise et un congé sabbatique.*

(Urgence déclarée.)

*Le Sénat a modifié, en première lecture, le projet
de loi, adopté par l'Assemblée nationale après déclaration
d'urgence, en première lecture, dont la teneur suit :*

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 1718, 1801 et in-8° 464.

Sénat : 74 et 118 (1983-1984).

Article premier.

Il est créé au chapitre II du titre II du livre premier du code du travail une section V-II ainsi rédigée :

« SECTION V-II

« **Congé pour la création d'entreprise, congé sabbatique.**

« Sous-section I.

« *Dispositions spécifiques au congé pour la création d'entreprise.*

« *Art. L. 122-32-12.* — Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, le salarié a droit, dans les conditions fixées à la présente section, à un congé pour la création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise, au sens du 1^o de l'article L. 351-22 du présent code.

« La durée de ce congé, pendant lequel le contrat de travail est suspendu, est fixée à un an. Elle peut être portée à deux ans dans les conditions fixées à l'article L. 122-32-14.

« *Art. L. 122-32-13.* — Le droit au congé pour la création d'entreprise est ouvert au salarié qui, à la date du départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, et n'a pas bénéficié, dans les trois années précédentes, d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'entreprise.

« *Art. L. 122-32-14.* — *Conforme*

« *Art. L. 122-32-15.* — L'employeur a la faculté de différer le départ en congé, dans la limite de trois mois qui courent à compter de la date de départ en congé choisie par le salarié. Cette durée est portée à six mois dans les entreprises employant de cinquante à deux cents salariés au sens de l'article L. 412-5 du présent code.

« *Art. L. 122-32-16.* — A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. En tant que de besoin, et notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, l'employeur fait suivre au salarié une action de formation. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

« Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins trois mois avant la fin de son congé, s'il prévoit soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail dans les conditions prévues par celui-ci, à l'exception, toutefois, de celles relatives au délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

« Sous-section II.

« *Dispositions spécifiques au congé sabbatique.*

« *Art. L. 122-32-17.* — Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, le salarié a droit, dans les conditions prévues à la présente section, à un congé sabbatique, d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

« *Art. L. 122-32-18.* — Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou d'un congé de formation d'une durée d'au moins six mois au titre de l'article L. 930-1 du présent code.

« *Art. L. 122-32-19.* — *Conforme*

« *Art. L. 122-32-20.* — L'employeur a la faculté de différer le départ en congé, dans la limite de six mois qui courent à compter de la date de départ en congé choisie par le salarié. Cette durée est portée à neuf mois dans les entreprises employant de cinquante à deux cents salariés au sens de l'article L. 412-5 du présent code.

« Art. L. 122-32-21. — Conforme

« Sous-section III.

« Dispositions communes au congé
pour la création d'entreprise et au congé sabbatique.

« Art. L. 122-32-22. — L'employeur peut différer un congé pour la création d'entreprise ou un congé sabbatique afin que le nombre de salariés simultanément absents à ce titre ne dépasse pas 2 % de l'effectif de l'entreprise ; dans ce cas, le congé peut être différé jusqu'à satisfaction de cette condition. Ce taux est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

« Dans les entreprises employant de cinquante à deux cents salariés, au sens de l'article L. 412-5 du présent code, le nombre de salariés absents au titre de ces congés et l'effectif de l'entreprise sont calculés en moyenne sur les douze derniers mois précédant le départ en congé.

« Pour le calcul des effectifs de l'entreprise, il n'est pas tenu compte des salariés qui bénéficient d'un congé en application de la présente section.

« Art. L. 122-32-23. — Dans les entreprises employant de cinquante à deux cents salariés, au sens de l'article L. 412-5 du présent code, l'employeur peut refuser un congé pour la création d'entreprise ou un

congé sabbatique, s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise. A peine de nullité, l'employeur précise le motif de son refus.

« Le refus de l'employeur d'accorder un congé pour la création d'entreprise peut être directement contesté dans les quinze jours suivant la réception de la lettre prévue à la première phrase de l'article L. 122-32-24, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui est saisi et statue selon les formes applicables au référé.

« Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique peut être contesté dans les quinze jours suivant la réception de la lettre prévue à la première phrase de l'article L. 122-32-24, devant le conseil de prud'hommes.

« *Art. L. 122-32-24.* — L'employeur informe le salarié, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report en application des articles L. 122-32-15 et L. 122-32-20 ou L. 122-32-22, soit de son refus motivé en application de l'article L. 122-32-23. A défaut de réponse de sa part dans un délai de trente jours à compter de la présentation à l'employeur de la lettre prévue au premier alinéa de l'article L. 122-32-14 ou à l'article L. 122-32-19, son accord est réputé acquis.

« *Art. L. 122-32-25.* — Les congés payés annuels dus au salarié en sus de vingt-quatre jours ouvrables sont, à sa demande, éventuellement reportés jusqu'au départ en congé pour la création d'entreprise ou en congé sabbatique. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années. Dans les entreprises employant de cinquante à deux cents salariés au sens de l'article L. 412-5 du présent code, le cumul de ces congés payés porte au maximum sur trois années.

« Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié, au départ en congé pour la création d'entreprise ou en congé sabbatique, pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

« En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les congés payés reportés conformément aux dispositions du premier alinéa du présent article.

« Les indemnités compensatrices visées au présent article sont déterminées conformément aux dispositions des articles L. 223-11 à L. 223-13 du présent code.

« Les dispositions des deuxième et troisième alinéas du présent article ne s'appliquent pas si l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

« *Art. L. 122-32-26.* — *Supprimé*

« *Art. L. 122-32-27.* — L'employeur communique une fois par an au comité d'entreprise ou, s'il n'existe pas, aux délégués du personnel, un bilan relatif aux congés pour la création d'entreprise et sabbatiques.

« *Art. L. 122-32-28.* — *Supprimé* »

Art. 2 à 5.

..... Conformes

*Délibéré, en séance publique, à Paris, le 14 décembre
1983.*

Le Président,

Signé : ALAIN POHER.