



Congé sabbatique refusé pour concurrence

Par zizou

Bonjour,
Je voudrais avoir votre avis suite au refus de ma demande de congé sabbatique.
Je travaille en tant qu'informaticien dans une société de services informatique (SSII).
J'ai une opportunité d'intégrer un grand groupe qui est composé de 3 sociétés (SAS).
Parmi ces sociétés, il y en a une qui est concurrente à mon entreprise actuelle.
Mais là où j'envisage de travailler (le nom et l'adresse sont indiqués sur le contrat de travail), c'est dans une autre société de ce grand groupe qui fabrique des pièces automobile.

Bien que les sociétés de ce groupe soient indépendantes (SIRET/SIREN différents également), on m'a notifié le refus du congé sabbatique car le groupe est un concurrent...

J'ai du mal à comprendre et à croire à ce motif.
Pouvez-vous me donner votre avis? Est-ce que cela vaut la peine de faire appel aux prudhommes ?

Merci pour vos conseils

Par Isadore

Bonjour,
Même en cas de congé sans solde, vous devez loyauté à votre employeur, et notamment ne pas travailler pour un concurrent, y compris à un autre poste.

Sauf texte conventionnel contraire, un congé sabbatique n'est pas un droit sauf exception.

Il n'y a pas de recours contre la décision de votre employeur. Si vous tenez à ce poste, démissionnez, vous serez libéré de la contrainte de ne pas pouvoir travailler chez un concurrent.

Par zizou

Merci pour votre réponse.
La question est surtout de savoir si cette nouvelle société est bien un concurrent ou non.
Ma boîte actuelle vend des services informatiques. La nouvelle, elle fabrique des pièces automobile...
Peut-on dire que la nouvelle entreprise est concurrente à la première ?

Pour appuyer son argumentaire, mon employeur actuel note le fait qu'une autre société appartenant au même groupe que ma future société soient concurrents... Est-ce vraiment le cas?
Merci

Par janus2

Sauf texte conventionnel contraire, un congé sabbatique n'est pas un droit sauf exception.

Il n'y a pas de recours contre la décision de votre employeur.

Bonjour,
Ce n'est pas exact. L'employeur doit justifier son refus et seuls quelques motifs sont valables et le salarié peut contester le refus devant le CPH.

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2381]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2381[/u]

r]

Si entreprise de moins de 300 salariés :

Refus d'accorder le congé

L'employeur peut refuser d'accorder le congé pour l'une des 2 raisons suivantes :

Le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court)

L'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié : Première présentation au salarié du courrier recommandé adressé par l'employeur et l'informant de son licenciement. Le courrier peut également remis en main propre contre signature ou par voie d'un commissaire de justice (anciennement huissier de justice et commissaire-priseur judiciaire). au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours à compter de la notification auprès du conseil de prud'hommes.

Si entreprise de plus de 300 salariés :

Refus d'accorder le congé

L'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié ne remplit pas les conditions y ouvrant droit (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court).

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié : Première présentation au salarié du courrier recommandé adressé par l'employeur et l'informant de son licenciement. Le courrier peut également remis en main propre contre signature ou par voie d'un commissaire de justice (anciennement huissier de justice et commissaire-priseur judiciaire). au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours à compter de la notification auprès du conseil de prud'hommes.