

Prévu par la loi, le Congé de Solidarité Internationale (CSI) permet à un salarié, sous réserve qu'il justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois de poser un congé auprès de son employeur **afin de s'engager sur un projet de Solidarité Internationale**. La durée de ce congé pendant lequel le contrat de travail est suspendu, et la durée cumulée de plusieurs CSI pris de façon continue ne peut excéder 6 mois.

1- Principes

Les conditions prévues par la loi

La loi du 5 février 1995 permet à des salariés :

- ayant au minimum 12 mois d'ancienneté
- de participer à une mission de solidarité à l'étranger
- pour une durée maximum de 6 mois auprès d'associations de solidarité internationale (dont la liste est fixée par arrêté du 16 juillet 96).

Pendant la durée du congé

Le contrat de travail est suspendu. La durée du congé ne peut, sauf d'un commun accord, être imputée sur celle du congé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif dans la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté

A l'issue du congé

Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La demande de congé

La demande doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception adressé à l'employeur au moins un mois à l'avance, sauf urgence, auquel cas le salarié peut solliciter un congé d'une durée maximale de six semaines, sous préavis de 48 heures.

Le congé peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

2 – Recommandations

La loi ne prévoit pas le statut de la personne qui part en mission. Il revient donc à l'association d'envoi de choisir le statut : salarié, volontaire ou bénévole.

Il est conseillé aux associations qui choisissent le statut de volontaire de se conformer aux recommandations générales régies par la loi du 23 février 2005.

A noter : Le congé sabbatique

Le congé sabbatique, moins « souple » que le CSI sur certains points mais permettant un départ plus long, est parfois utilisé par les salariés qui souhaitent s'engager dans une action de solidarité internationale. Il est régi par la Loi n° 84-4 du 3 janvier 1984, art. 1 Journal Officiel du 4 janvier 1984, insérée dans le code du travail.

Principales caractéristiques

Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié :

- ayant au minimum 36 mois d'ancienneté (consécutifs ou non)
- ainsi que 6 années d'activité professionnelle
- et n'ayant 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
- la durée minimale est de 6 mois et la durée maximale de 11 mois

Pendant la durée du congé

Le contrat de travail est suspendu.

A l'issue du congé

Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La demande de congé

Par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 3 mois à l'avance, en précisant la durée de ce congé

L'employeur a la faculté de différer le départ en congé, dans la limite de 6 mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée. La durée est portée à 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés.