



Faire une pause dans ma carrière professionnelle : quelles sont les conséquences sur ma retraite ?

 15/04/2024

Quels dispositifs pour faire une pause dans ma carrière professionnelle ?

Si vous voulez faire un « break », ne pensez pas immédiatement à démissionner ou à demander une rupture conventionnelle ! Plusieurs dispositifs permettent de faire une pause dans votre carrière professionnelle tout en retrouvant votre poste à votre retour.

Le congé sabbatique, le congé sans solde et le Congé de solidarité internationale (CSI) sont réservés aux [salariés du secteur privé](#). Les [fonctionnaires](#) peuvent, eux, bénéficier d'une mise en disponibilité.

Congé sabbatique

Le congé sabbatique vous permet de mettre votre contrat de travail en suspens pour une durée allant de 6 à 11 mois. Il ne peut pas être prolongé. La rémunération est également suspendue.

Avantage non-négligeable de ce dispositif : votre place dans l'entreprise sera maintenue jusqu'à votre retour (au même poste ou à un poste similaire). Par ailleurs, vous êtes assuré de percevoir une rémunération au moins égale à celle perçue avant votre départ.

Pour y avoir droit, vous devez :

- avoir au moins 6 ans d'expérience professionnelle ;

- avoir 36 mois de présence dans l'entreprise (consécutifs ou non) ;
- ne pas avoir bénéficié, durant les 6 dernières années, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois.

Toutefois, les délais et conditions d'obtention peuvent varier selon la convention ou l'accord collectif de votre entreprise. Renseignez-vous directement auprès de celle-ci.

Vous devez prévenir votre employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 3 mois avant la date de départ prévue. À défaut de réponse de sa part dans un délai de 30 jours, le congé sera réputé comme accepté.

Mon entreprise peut-elle décaler ou refuser mon congé sabbatique ?

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur est en droit de différer votre départ jusqu'à 9 mois, voire de le refuser autant de fois que nécessaire (après avis du comité d'établissement) dès lors qu'il justifie que votre absence serait préjudiciable à la bonne marche de la société.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur ne peut pas vous refuser ce congé. Mais il peut vous demander de différer votre départ (de 6 mois maximum).

Le salarié qui se voit opposer un refus en dehors de ces cas peut directement contester cette décision devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes.

Congé sans solde

On entend par « congé sans solde » toute absence non-rémunérée autorisée par l'employeur et qui ne rentre pas dans le cadre légal d'une autre absence non rémunérée (congé sabbatique, congé parental, etc.).

Contrairement au congé sabbatique qui bénéficie d'un cadre législatif strict, le congé sans solde n'est pas un droit. Ses modalités se décident entre vous et votre employeur. Prenez donc soin d'en fixer et d'en négocier précisément tous les détails (durée, conditions de votre retour, etc.) avec votre employeur afin d'éviter les mauvaises surprises à votre retour.

À noter : des accords de branche ou d'entreprise peuvent exister et prévoir des modalités spécifiques pour les congés sans solde.

Congé de solidarité internationale (CSI)

Le CSI est accordé à tout salarié souhaitant participer à une mission humanitaire ou d'entraide à l'étranger de 6 mois maximum, organisée par une association humanitaire ou une organisation internationale dont la France est membre. Il est simplement nécessaire d'avoir plus de 12 mois d'ancienneté dans votre entreprise.

De la même manière que pour le congé sabbatique, il vous permet de retrouver votre ancien poste ou un poste similaire à votre retour dans l'entreprise, et vous offre la garantie de retrouver une rémunération égale à la précédente.

Toutefois, les conditions du CSI peuvent varier selon votre convention collective ou l'accord collectif d'entreprise de votre

société.

Mon entreprise peut-elle refuser de m'accorder un CSI ?

Oui, si votre employeur estime que votre absence engendrera des conséquences préjudiciables pour la bonne marche de votre entreprise. À défaut de réponse de sa part dans un délai de 15 jours, le congé sera réputé comme accepté.

Mise en disponibilité

Réservée aux fonctionnaires, la mise en disponibilité est le pendant, dans le secteur public, du congé sabbatique.

Le fonctionnaire, dès lors qu'il est titulaire, peut demander sa mise en disponibilité pour différents motifs. Selon ce motif, elle sera accordée :

- **de droit :**

- pour raison familiale (élever un enfant de moins de 8 ans, s'occuper d'un enfant ou de son conjoint atteint de maladie ou d'un handicap, suivre son conjoint tenu de déménager pour des raisons professionnelles ou se rendre à l'étranger pour adopter) ;
- pour exercer un mandat d'élu local ;

- **sous réserve des nécessités du service :**

- pour convenances personnelles ;
- en cas d'exercice d'une autre activité (création d'entreprise, études présentant un intérêt général, activité dans un organisme international).

Durée de la mise en disponibilité

Elle varie en fonction de ses motifs.

Durée maximum de la mise en disponibilité Pour chaque rubrique, deux colonnes **Motif** et **Durée maximum** permettent de comparer la durée maximum de la mise en disponibilité en fonction du motif

Motif	Durée maximum
Sans motif invoqué (« pour convenances personnelles »)	3 ans renouvelables dans la limite de 10 ans pour toute la carrière
Élever un enfant de moins de 8 ans	3 ans renouvelables jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans
S'occuper d'un enfant ou de son conjoint de droit atteint de maladie ou d'un handicap	3 ans renouvelables autant de fois que l'état de la personne le nécessite (sous réserve de joindre des justificatifs médicaux)
Suivre son conjoint tenu de déménager pour des raisons professionnelles	3 ans renouvelables sans limitation
Se rendre à l'étranger pour adopter	6 semaines
Création d'entreprise	2 ans
Études présentant un intérêt général	3 ans renouvelables 3 fois
Activité dans un organisme international	3 ans renouvelables 3 fois
Exercice d'un mandat d'élu local	Durée du mandat électif

Que se passe-t-il à l'issue de la disponibilité ?

Lorsqu'elle est de droit, vous serez réintégré au premier poste vacant qui correspond à votre grade, à condition d'en avoir informé l'administration, par demande, 3 mois avant la fin de la disponibilité.

Dans le cas d'une disponibilité sous réserve des nécessités de service, vous serez réintégré dans l'administration à l'une des 3 premières vacances de votre grade.

Quels impacts d'une pause professionnelle sur la retraite ?

Tout dépend de la durée de la pause et du dispositif choisi pour la faire.

Pour les salariés : l'impact d'un congé sabbatique ou d'un congé sans solde

L'absence de rémunération lors du congé sabbatique ou sans solde influe sur le calcul de la retraite puisqu'aucune

cotisation n'est versée.

Le congé sabbatique vous permet d'être couvert par la Sécurité sociale pour la maladie, la maternité, l'invalidité et le décès. S'il y a des accords d'entreprise qui protègent le salarié (par exemple pour une mutuelle), ils ne s'appliquent pas pendant tout le temps de votre pause professionnelle. Vous pourrez, en revanche, y souscrire de façon volontaire.

Le congé sabbatique ne vous permet pas d'accumuler de nouveaux droits à la retraite.

Pour continuer néanmoins à en accumuler, il peut être judicieux d'utiliser une partie de ses congés payés ou de son compte épargne temps dans le cadre de cette pause professionnelle. Vous pourrez ainsi continuer à cotiser pour votre retraite durant ce laps de temps.

Pour les fonctionnaires : l'impact d'une mise en disponibilité

La mise en disponibilité implique que vous ne serez plus rémunéré durant toute sa durée. Par conséquent, vous ne cotiserez pas pour vos droits à la retraite des fonctionnaires (sauf si vous exercez une activité rémunérée durant cette période).

Exception : si vous élevez un enfant de moins de 8 ans, né ou adopté après 2003, le calcul de la durée d'assurance de votre retraite tiendra compte des périodes de disponibilité.



L'assurance volontaire vieillesse permet de minimiser cet impact

Si vous souhaitez continuer à cotiser de façon volontaire, vous pouvez vous tourner vers [l'assurance volontaire vieillesse](#) en contactant votre caisse d'assurance vieillesse **avant votre départ** de l'entreprise. Vous paierez des cotisations, mais en contrepartie vous continuerez à accumuler des droits pour votre retraite.

Vous ne devez être rattaché à aucun [régime de retraite](#) obligatoire sur la période du congé et avoir cotisé pendant au moins 6 mois au cours de votre vie professionnelle à un régime de retraite, quel qu'il soit. Le taux de vos cotisations sera égal à la somme des cotisations salariales et patronales et sera donc de 17,75 % (en 2018). L'assiette de cotisations sera calculée en fonction de votre salaire brut des 6 derniers mois.

Y a-t-il un moment plus opportun pour faire une pause professionnelle ?

À quel moment de ma carrière est-il préférable que je parte en congé sabbatique ?

Le moment le plus propice pour faire une pause professionnelle est propre à chacun. Ce n'est pas tant l'âge qui détermine la période la plus adaptée, mais plutôt votre contexte professionnel. En effet, si un projet important nécessite votre participation, différez votre départ, de même lorsqu'une promotion ou une restructuration se profilent à l'horizon.

D'un point de vue retraite, mieux vaut prendre un congé en début de carrière – où la rémunération est normalement plus faible qu'en fin de carrière. Votre absence de rémunération pèsera moins sur le calcul des 25 meilleures années (à la base

du calcul de votre pension) si vous partez au début de votre vie professionnelle.

Par ailleurs, compte tenu du fonctionnement du calcul des trimestres et suivant votre rémunération, il peut être intéressant de répartir ce congé sur 2 années civiles. Cela vous laissera ainsi la possibilité de percevoir votre salaire, et donc de cotiser.

Pour rappel, il est nécessaire de percevoir un salaire égal à 150 fois le Smic horaire, soit 690,50 € brut en 2023, pour [valider un trimestre](#) au cours de l'année civile.

Par exemple, Jeanne, souhaite partir faire un tour du monde pendant 10 mois, elle gagne 2 000 euros bruts par mois et n'a pas de préférence particulière concernant la date de son départ. Mais elle envisage de partir début janvier 2020.

En choisissant cette option, elle validera un total de 6 trimestres :

Total trimestres validés Pour chaque rubrique, 5 lignes Rémunération totale 2019, Trimestres validés 2019, Rémunération totale 2020, Trimestres validés 2020 et Total trimestres validés 2019-2020 permettent de comparer le nombre de trimestres validés et la rémunération totale en 2019 et 2020 et d'identifier le total des trimestres validés sur les deux années

Rémunération totale 2019	24 000 euros
Trimestres validés 2019	4
Rémunération totale 2020	4000 euros
Trimestres validés 2020	2
Total trimestres validés 2019-2020	6

Départ début janvier 2020 – Retour début novembre 2020

Si elle choisit d'avancer son départ début novembre 2018, elle validera alors 8 trimestres, donc 2 de plus que dans le 1^{er} cas.

Départ début novembre 2019 – Retour début septembre 2020

Total trimestres validés Pour chaque rubrique, 5 lignes Rémunération totale 2019, Trimestres validés 2019, Rémunération totale 2020, Trimestres validés 2020 et Total trimestres validés 2019-2020 permettent de comparer le nombre de trimestres validés et la rémunération totale en 2019 et 2020 et d'identifier le total des trimestres validés sur les deux années

Rémunération totale 2019	20 000 euros
Trimestres validés 2019	4
Rémunération totale 2020	8000 euros
Trimestres validés 2020	4
Total trimestres validés 2019-2020	8

Ce qu'il faut retenir sur les conséquences d'une pause professionnelle sur la retraite

Le congé sabbatique vous permet de prendre un congé de 6 à 11 mois. Le congé sans solde n'a pas de cadre légal, il dépend de ce qui a été convenu entre vous et votre employeur. Le Congé de solidarité internationale dure 6 mois maximum. La mise en disponibilité est réservée aux fonctionnaires.

La mise en disponibilité n'apporte des droits pour votre retraite que si vous travaillez durant cette période. Aucune cotisation retraite n'est versée pendant les autres congés. La seule solution est d'opter pour une pause professionnelle en utilisant le compte épargne temps ou les congés payés.

Pour valider le plus de trimestres possibles, il est intéressant de faire votre pause à cheval sur 2 années civiles.

Autrement, il vous est toujours possible d'obtenir des droits à la retraite en souscrivant à l'assurance volontaire vieillesse.