



# HEBDO

## LE CONGÉ RESPIRATION : UN NOUVEAU CONGÉ EXTRA-LÉGAL

« Congé respiration », « congé de priorité personnelle », « break » : quelle que soit sa dénomination, ce dispositif qui ressemble à un congé sabbatique rémunéré, se développe dans les entreprises.

Outil de la marque employeur, les vertus du "congé respiration" seraient nombreuses en termes d'attractivité et de fidélisation des collaborateurs en favorisant l'équilibre vie privée/vie professionnelle. De quoi s'agit-il précisément ? Quels conseils retenir pour une mise en œuvre réussie ?

### Le congé respiration : un « congé sabbatique » rémunéré

Le "congé respiration" trouve son origine aux Etats-Unis, dans la Silicon Valley, au sein des entreprises high-tech qui incitent les salariés à faire une pause dans leur carrière tout en étant partiellement rémunéré. L'objectif ? Leur permettre de retrouver motivation, énergie et créativité de retour au travail.

Ainsi, **chez Google**, les collaborateurs peuvent profiter pendant 6 mois d'un congé rémunéré, le « Google sabbatical » pour tout projet d'ordre privé.

En France, le code du travail n'offre qu'une possibilité pour le salarié souhaitant suspendre son contrat de travail plusieurs mois pour convenances personnelles : le **congé sabbatique**. Ce dernier, en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, est ouvert aux salariés travaillant depuis au moins 6 ans dont 3 ans dans l'entreprise et a une durée comprise entre 6 et 11 mois. Et surtout, il n'est pas rémunéré !

D'où l'idée de certaines entreprises de continuer à payer le salarié pendant cette suspension du contrat de travail, au moins partiellement.

### Le congé respiration : un outil au service de l'expérience collaborateur

Précurseur en la matière, **Orange** a mis en place pour ses salariés un « congé respiration » de 3 à 12 mois et rémunéré à hauteur de 70% de leur rémunération. Seules conditions : avoir au moins 10 ans d'ancienneté et effectuer une activité d'intérêt général (bénévolat, création d'entreprise) ou une formation. Selon Vincent Lecerf, DRH d'Orange, « *ce congé est une carte supplémentaire à jouer dans notre promesse faite aux collaborateurs qu'ils pourront grandir, s'épanouir chez nous* ». (1)(in *Le Monde Campus*, 21 mars 2024).

Chez Mazars, cabinet de conseil, le « **Mazars break** » permet depuis 2023 aux collaborateurs d'au moins 5 ans d'ancienneté de faire une pause dans leur carrière en touchant 50% de leur salaire. Idem chez **Accenture**, cabinet de conseil également, qui a mis en place le « **congé de priorité personnelle** ».

Ces congés apparaissent comme un véritable atout en matière d'[expérience collaborateur](#). Au-delà des bénéfices qu'elles en tirent en termes de marque employeur pour attirer les talents, ces entreprises y voient aussi le moyen de remotiver des collaborateurs qui, au bout de quelques années, ressentent souvent le besoin de prendre du recul, de se ressourcer en concrétisant des projets personnels. Source d'équilibre vie privée/vie professionnelle, c'est un levier de [QVTC](#) (qualité de vie au travail collective) à condition d'être accompagné.

## Le congé respiration: un congé à encadrer

Comment mettre en place juridiquement ce "congé respiration" ? Un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur, peuvent définir ses modalités : objet, nombre maximum de bénéficiaires par an, ancienneté requise, durées minimale et maximale, niveau de rémunération maintenu, organisation du départ et du retour.

Les entreprises qui le pratiquent le réservent souvent aux salariés d'au moins 5 ans d'ancienneté, ce qui correspond souvent à un moment où le collaborateur ressent un besoin de changement, un besoin de vivre autre chose. Il peut être un instrument de lutte contre le [turn-over](#) notamment dans des secteurs où la charge de travail est intense, tels que le conseil. Il est parfois présenté comme une sorte de donnant-donnant en permettant au salarié qui s'est fortement investi de se ressourcer en étant sûr de retrouver son poste à son retour.

Pour autant, "le congé respiration" pose question en termes d'organisation car le salarié n'est pas toujours remplacé par un CDD. Il faut alors prévoir une transmission des dossiers et repenser parfois les compétences de chacun pour répartir la charge de travail, en concertation avec les équipes et des managers parfois réticents à cette nouvelle tendance.

L'expérience montre que les entreprises qui ont mis en place le « congé respiration » déplorent peu de démissions, qui de toute façon auraient eu lieu. Elles préparent donc soigneusement le [retour](#) du collaborateur pour qu'il soit profitable à tous ; il apporte un vent de fraîcheur à l'équipe, une nouvelle énergie, une remotivation, propices à l'innovation. Certaines entreprises vont plus loin en envisageant ce congé comme une incitation au [slashing](#) (2), facteur d'épanouissement personnel. Et un salarié heureux est un salarié performant !

[https://my.svp.com/mydocuments/dde\\_75094?menu%5BhierarchicalSources.lvl0%5D=Articles](https://my.svp.com/mydocuments/dde_75094?menu%5BhierarchicalSources.lvl0%5D=Articles)