



**Congé d'enseignement ou de recherche : autres
précisions par décret**

Le congé d'enseignement ou de recherche permet aux salariés de droit privé d'obtenir soit un congé, soit une période de travail à temps partiel, pour exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un service de recherche des administrations, dans les établissements publics de recherche ou dans les établissements d'enseignement supérieur.

Le décret n° 2021-1332 du 12 octobre 2021 relatif au congé d'enseignement ou de recherche vient préciser certaines modalités de mise en œuvre du congé d'enseignement ou de recherche applicables à défaut d'accord collectif.

Ainsi, en application de ce décret, le salarié doit informer l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins trois mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel consacré à l'enseignement ou à la recherche, de sa volonté de bénéficier de ce congé ou d'une réduction de son temps de travail. Le salarié doit également préciser la durée du congé ou l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail.

De même, la demande de prolongation du congé ou de la période de travail à temps partiel consacré à l'enseignement ou à la recherche précédemment accordé doit être adressée à l'employeur trois mois avant son terme lorsque la durée du congé ou de la période de travail à temps partiel est de six mois ou plus et au moins deux mois avant ce terme lorsque cette durée est de moins de six mois.

Par ailleurs, le salarié doit informer l'employeur par tout moyen conférant date certaine de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel, trois mois avant son terme lorsque la durée du congé ou de la période de travail à temps partiel est de six mois ou plus et au moins deux mois avant ce terme lorsque cette durée est de moins de six mois.

Enfin, le décret précise que l'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel du salarié lorsque l'exercice de ce droit aurait pour effet de porter le pourcentage de salariés simultanément absents à ce titre à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise, soit :

- 2 % de l'effectif total de l'entreprise lorsqu'elles emploient trois cents salariés et plus,
- 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année lorsqu'elles emploient moins de 300 salariés.