

CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Présentation

Le salarié qui souhaite créer ou reprendre une entreprise peut momentanément quitter son emploi pour se consacrer à sa nouvelle activité :

- soit dans le cadre du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise,
- soit dans le cadre du congé pour création ou reprise d'entreprise.

Cette fiche est consacrée au Congé pour création d'entreprise qui est un droit pour le salarié d'obtenir de son employeur une autorisation d'absence non rémunérée pour conduire son projet de création / reprise d'entreprise.

Il peut aussi choisir de démissionner à cette fin. Sous conditions, le motif de cette démission pourra être considéré comme légitime par Pôle emploi (se renseigner avant) et permettre, en cas d'échec, de bénéficier d'allocations chômage, selon les droits acquis.

Les bénéficiaires

Le congé pour création d'entreprise s'adresse à tout salarié :

- ayant une ancienneté dans l'entreprise (ou au sein du même groupe) d'au moins 24 mois (consécutifs ou non) ;
- ayant le projet est de créer ou reprendre une entreprise, individuelle ou en société, qu'elle soit industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
- détenant le contrôle effectif de l'entreprise créée ou reprise.

■ Situation du salarié

Le salarié en congé continue à faire partie des effectifs de l'entreprise, mais l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer. Il n'acquiert ni ancienneté, ni droit à congés payés. Son contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé. Possibilité d'utiliser le compte épargne temps pour indemniser les bénéficiaires (voir fiche n° D 1.4).

Le salarié peut demander le report de ses congés payés annuels dus en sus de 24 jours ouvrables, jusqu'à son départ en congé. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur 6 années. Il peut percevoir, à son départ, une indemnité compensatrice pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

Maintien de la protection sociale jusqu'à ce qu'une nouvelle couverture sociale prenne le relais.

Le bénéficiaire ne peut exiger de réintégrer l'entreprise avant le terme de son congé, sauf mention expresse dans sa demande initiale.

Démarches

■ Durée du congé

La durée du congé pour création d'entreprise est fixée à un an, renouvelable une fois.

Le salarié doit informer son employeur de sa volonté de prolonger son congé par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois au moins avant le terme de la première année.

■ L'autorisation d'absence

Le salarié doit adresser à son employeur une demande de congé pour création d'entreprise 2 mois au moins avant le début du congé souhaité, par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit impérativement préciser la date de départ et la durée envisagée ainsi que l'activité de l'entreprise qu'il veut créer ou reprendre.

CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Dès réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours pour communiquer sa réponse au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, ou en main propre contre décharge. Passé ce délai de 30 jours, à défaut de réponse, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

L'employeur peut reporter le départ dans la limite de 6 mois, sans justification, ou :

- dans une entreprise de 200 salariés et plus, si le pourcentage des salariés simultanément absents au titre de ce congé, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise innovante et au titre du congé sabbatique, dépasse 2 % de l'effectif, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie,
- dans une entreprise de moins de 200 salariés, si le nombre de jours d'absence prévu au titre de ce congé dépasse 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé. Cette période de 12 mois est prolongée dans la limite de 48 mois pour permettre le départ en congé d'un salarié.

L'employeur peut refuser le congé, dans une entreprise de moins de 200 salariés, s'il estime, après consultation du CE ou à défaut, des délégués du personnel, que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables pour l'entreprise. Sa décision de refus doit être motivée et transmise par lettre recommandée avec AC (ou remise en main propre contre décharge). Ce refus peut être contesté devant le conseil de prud'hommes dans les 15 jours qui suivent la réception de réponse de l'employeur.

Délai de franchise : un salarié qui a déjà bénéficié de ce congé, doit attendre 3 ans pour formuler une nouvelle demande à ce titre. Il en est de même pour bénéficier d'une autre période à temps partiel pour réaliser un nouveau projet de création ou de reprise d'entreprise.

■ Fin du congé

Trois mois au moins avant le terme du congé, le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de sa décision de réintégrer l'entreprise, de prolonger son congé (voir durée) ou de rompre son contrat de travail.

S'il décide de réintégrer son entreprise, il doit retrouver son emploi précédent ou similaire, et sa rémunération. Il bénéficie d'une réadaptation professionnelle si nécessaire, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. S'il demande un Congé individuel de formation, il n'est alors pas compté dans les 2 % de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément de ce congé.

S'il décide de rompre son contrat de travail, il n'a pas de préavis à effectuer et perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congé payé reportés (voir plus haut).

NB : Si l'employeur accepte une demande de passage à temps partiel pour création d'entreprise, le salarié doit retrouver, à l'issue de la période à temps partiel, une activité à temps plein avec une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait auparavant.

Références

■ Textes

- Articles L 3142-78 à 107 et D 3142-41 à 53 du Code du travail