

## Le congé pour la création d'entreprise

### Le congé pour la création d'entreprise

Le congé et le temps partiel pour la création d'entreprise sont des dispositifs qui permettent à un salarié de se consacrer à son projet de création ou de reprise d'entreprise. Il permet, en outre, de sécuriser sa démarche de création en bénéficiant d'un droit à réintégration. Cet article proposé par [id-carrières](http://www.id-carrieres.com) vous donne toutes les explications nécessaires pour l'intégrer dans votre projet de création.

#### 1 - Bénéficiaires

Tous les salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise peuvent bénéficier d'un congé ou d'un temps partiel pour création d'entreprise.

Les salariés souhaitant exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de Jeune Entreprise Innovante (JEI), tels que définis à l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts, peuvent également bénéficier de ces dispositifs.

Les conditions à remplir pour être éligible à ce dispositif sont les suivantes :

- Avoir une ancienneté au sein de l'entreprise d'au moins 24 mois, consécutifs ou non ;
- Ne pas avoir bénéficié d'un congé ou d'un temps partiel pour création d'entreprise dans les 3 années précédentes ;
- Ne pas avoir exercé de responsabilité au sein d'une JEI dans les 3 années précédentes.

#### 2 - Durée

Le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise est d'une durée maximale d'un an, renouvelable une fois.

#### 3 - Régime

Dans le cadre du congé pour création d'entreprise ou pour exercer des responsabilités au sein d'une JEI, le contrat de travail n'est pas rompu, il est suspendu.

Le salarié continue donc de faire partie des effectifs de l'entreprise. En revanche, le paiement du salaire est suspendu et le salarié n'acquiert ni ancienneté ni droits à congés payés.

Dans le cas du temps partiel pour création d'entreprise, un avenant au contrat de travail doit être signé. Le salaire et l'ancienneté sont à apprécier au prorata du nombre d'heures travaillées.

#### SOMMAIRE :

1 - Bénéficiaires

-

2 - Durée

-

3 - Régime

-

4 - Formalités

-

5 - Droit de refus et de report de l'employeur



Article proposé par  
[www.id-carrieres.com](http://www.id-carrieres.com)

# Le Club de Gestion

## 4 - Formalités

Il convient d'avertir son employeur au moins 2 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre doit notamment préciser :

- La date de début du congé ou du passage à temps partiel ;
- La durée du congé ou du temps partiel, dans la limite d'un an ;
- L'amplitude de la réduction du temps de travail souhaité, dans le cas d'un passage à temps partiel pour création d'entreprise ;
- L'activité de l'entreprise créée ou reprise ou de la JEI au sein de laquelle des responsabilités de direction seront exercées.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours suivant la réception de la demande pour signifier sa réponse. Le défaut de réponse vaut acceptation.

A l'issue du congé, trois options s'offrent au salarié :

- Soit il souhaite rompre son contrat de travail. Dans ce cas il n'aura aucun préavis à effectuer,
- Soit il souhaite réintégrer l'entreprise. Dans ce cas il retrouve son poste ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. En cas de changements de techniques ou de méthodes de travail durant le congé, le salarié pourra bénéficier d'une réadaptation professionnelle,

*Remarque : le salarié ne peut pas demander à réintégrer l'entreprise avant la fin du congé ou de la période à temps partiel.*

- Soit il demande le renouvellement de son congé ou de son temps partiel. Le renouvellement de la période à temps partiel nécessite la signature d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Dans tous les cas, la demande doit être faite au moins 2 mois avant la fin du congé ou de la période à temps partiel. La demande doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

*Remarque : dans le cadre d'une création d'entreprise, il est possible de procéder au déblocage anticipé de ses droits à participation aux résultats de l'entreprise.*

## DOSSIER SPECIAL N° 2

### Le congé pour la création d'entreprise

#### LE PRECEDENT DOSSIER SPECIAL :



DS1 – Les 10 clés de réussite de la création d'entreprise

## 5 - Droits de refus et de report de l'employeur

### **Refus**

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser la demande, après avis du comité d'entreprise (ou, en l'absence de CE, des délégués du personnel), lorsque l'employeur estime que le congé ou le passage à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus doit être motivé.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur devant le conseil de prudhommes dans les 15 jours suivant la notification du refus.

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, l'employeur n'a pas la possibilité de refuser une demande de passage à temps partiel ou une demande de congé pour création d'entreprise ou pour exercer des responsabilités dans une JEI.

### **Report du passage à temps partiel**

L'employeur peut reporter la demande de passage à temps partiel dans la limite de six mois suivant la demande, quelque soit la taille de l'entreprise.

En outre, dans les entreprises de deux cents salariés et plus, l'employeur peut différer le passage à temps partiel lorsque le nombre de salariés bénéficiant simultanément du passage à temps partiel pour création d'entreprise dépasse 2% de l'effectif.

### **Report du congé pour création d'entreprise**

L'employeur peut reporter le départ du salarié en congé dans la limite de six mois suivant la demande, quelque soit la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut différer la date de départ en congé tant que le nombre de jours d'absence au titre du congé pour création d'entreprise dépasse 2% du nombre de jours travaillés au cours des douze derniers mois.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, l'employeur peut différer la date de départ en congé tant que le nombre de salariés absents au titre du congé pour création d'entreprise ou au titre du congé sabbatique dépasse 2% de l'effectif.

## DOSSIER SPECIAL N° 2

### **Le congé pour la création d'entreprise**

#### ID Carrières :



Des conseils personnalisés sur votre emploi ou votre parcours.

Un conseiller à votre écoute, quelque soit votre situation et votre statut.

Site :

[www.id-carrieres.com](http://www.id-carrieres.com)

Contact :

[www.id-carrieres.com/contact](http://www.id-carrieres.com/contact)

# Le Club de Gestion

Textes de référence :

[Article 44 sexies-0 A du code général des impôts.](#)

[Article L. 3142-78 et suivants du code du travail](#)

[Article L. 3123-14 du code du travail](#)



**L'équipe d'id-carrières**

[www.id-carrieres.com](http://www.id-carrieres.com)

## ABONNEMENT :

Vous n'êtes pas abonné aux dossiers du **Club de Gestion**, abonnez-vous gratuitement par mail :

[abonnement@club-gestion.fr](mailto:abonnement@club-gestion.fr)

Pour recevoir tous les dossiers dès leur parution.

## DOSSIER SPECIAL N° 2

### **Le congé pour la création d'entreprise**

## COMMENTAIRES :

Pour lire les commentaires publiés et commentez cet article à votre tour :

[Cliquez ici](#)

## CONTACTS :

Retrouvez tous les dossiers spéciaux sur [www.club-gestion.fr](http://www.club-gestion.fr) dans la rubrique « Dossiers spéciaux ».

Pour toute information complémentaire sur cet article ou sur le Club de Gestion, contactez-nous par mail :

[contact@club-gestion.fr](mailto:contact@club-gestion.fr)