

Congé pour création d'entreprise : mode d'emploi

Description

Le congé et le temps partiel pour création d'entreprise ([créer une marque](#), [créer une entreprise de service aux entreprises](#), [créer une entreprise de sécurité privée](#)) offrent aux salariés la possibilité de développer leur projet entrepreneurial, sans prendre le risque de se retrouver au chômage en cas de problèmes. Ces deux dispositifs permettent aux salariés de reprendre leur contrat de travail à l'issue du congé ou du mi-temps ou d'y mettre un terme définitivement. Découvrez ici toutes les démarches à suivre si vous souhaitez franchir le cap.

[Créer mon entreprise](#)

Congé ou mi-temps pour création d'entreprise : qu'est-ce que c'est ?

Départ en congé

Tout salarié justifiant de 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans une filiale du groupe peut prendre un [congé pour création ou reprise d'entreprise](#). L'ancienneté requise peut être différente si elle est fixée par convention ou accord collectif d'entreprise. Il incombe au salarié de fixer la durée du congé qu'il souhaite prendre, mais dans la limite de la durée maximale fixée. Elle peut être prolongée de 24 mois.

À noter : un salarié occupant un poste à responsabilité au sein de la direction de la société peut également bénéficier de ce droit.

Temps partiel

Tout salarié peut **modifier son contrat de travail en passant à temps partiel** s'il envisage de créer sa propre entreprise ou d'en reprendre une à condition de justifier de 24 mois d'ancienneté dans la société ou dans une filiale du groupe. Comme le congé pour création d'entreprise, le passage au mi-temps est limité à une année avec possibilité de prolongation.

Quelles conditions pour bénéficier d'un congé ou d'un mi-temps pour création d'entreprise ?

La principale condition requise pour avoir droit un **congé pour création d'entreprise fonction publique** ou dans le secteur privé est l'ancienneté. Celle-ci est fixée par une convention ou un accord collectif d'entreprise. Si tel n'est pas le cas, elle est fixée à 24 mois, consécutifs ou non.

Les **modalités de mise en œuvre du congé** ou du **mi-temps** pour **création d'entreprise** sont fixées par les conventions et accords collectifs. De ce fait, les salariés doivent être informés de ces conventions et accords. Selon le Code du travail, l'employeur est tenu aux obligations suivantes :

- Informer chaque salarié au moment de l'embauche sur les textes conventionnels applicables dans l'entreprise ;
- Mettre à la disposition des salariés un exemplaire à jour de ces textes sur leur lieu de travail ;
- Les avis et communiqués doivent comporter l'intitulé des conventions et des accords applicables au sein de l'établissement.

Les salariés peuvent également s'informer auprès des représentants du personnel sur les conventions et accords collectifs.

Qui peut bénéficier du congé ou du mi-temps pour création d'entreprise ?

Tout salarié est en droit de demander un congé ou d'envisager une période de travail à temps partiel pour création ou **reprise d'entreprise**. La durée du congé ou du temps partiel est fixée conformément à l'article L. 3123-6 du Code du travail. La signature d'un nouvel avenant est de mise pour toute prolongation.

Le congé et le temps partiel pour création d'entreprise s'appliquent aussi aux salariés exerçant des responsabilités de direction au sein de l'entreprise selon l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts. Concernant la condition d'ancienneté requise, elle est déterminée par l'article L. 2331-1 du Code du travail.

Ces dispositions sont d'ordre public. De ce fait, elles ne sont pas modifiables, même

par une convention collective ou un accord collectif.

Avantages et risques liés au congé ou mi-temps pour création d'entreprise

Avantages et contraintes

Le salarié peut maintenir son avenant pendant la période de congé pour création d'entreprise. En revanche, l'employeur n'est pas dans l'obligation de le rémunérer. Par ailleurs, il n'acquiert pas d'ancienneté et encore moins de droits de congés payés. Par contre, si le salarié a décidé de passer à temps partiel pour [création d'entreprise individuelle](#), il perçoit une rémunération qui correspond au nombre d'heures travaillées.

En ce qui concerne les congés payés annuels, le salarié est en droit de demander un report. Celui-ci est fixé par convention ou accord collectif d'entreprise. À défaut, il est possible de différer les congés payés annuels à sa demande, et ce, jusqu'à son départ en congé et sur 6 années au maximum. Si le salarié choisit cette option, il percevra une indemnité compensatrice au moment de son départ en congé pour création d'entreprise.

Pas de droit au retour anticipé

Le salarié bénéficiant d'un **congé pour création d'entreprise** dans le secteur de la **métallurgie**, industriel, bâtiment ou autre ne peut en aucune façon reprendre son poste avant le terme de son congé, avant l'expiration de cet avenant. Étant d'ordre public, ces dispositions ne peuvent être modifiées.

Comment demander un congé ou un mi-temps pour création d'entreprise ?

Congé

Demande initiale

Si vous souhaitez **prendre un congé pour création d'entreprise**, vous devez communiquer à votre employeur la date à laquelle vous souhaitez partir et la durée envisagée. Si tel n'est pas cas, les conditions et délais du congé sont déterminés par

convention ou accord collectif d'entreprise. Vous êtes tenu de préciser à votre employeur l'activité que vous souhaitez lancer ou reprendre. La demande peut se faire par lettre ou courrier électronique recommandé avec mention de la date de la demande. La demande doit être adressée à votre employeur au moins 2 mois avant votre départ en congé.

Attention! Si vous avez décidé de **lancer votre propre affaire** et d'immatriculer votre activité afin de facturer vos clients pendant la période de congé ou temps partiel pour création d'entreprise, vérifiez que votre nouvelle activité ne concurrence pas celle de votre employeur, notamment si vous êtes soumis à une clause d'exclusivité ou une clause de non-concurrence. Par ailleurs, vous devez respecter le délai de préavis et faire part de votre décision de rompre votre contrat à votre employeur 3 mois avant la fin du congé.

Demande de prolongation

Vous avez la **possibilité de prolonger votre congé pour création d'entreprise à condition que les délais et les conditions de la prolongation soient déterminés par accord collectif d'entreprise ou par convention**. En l'absence d'accord ou de convention, adressez votre demande de prolongation à votre employeur par lettre ou courrier électronique recommandé avec mention de la date de la demande. Cette demande doit être faite au moins 2 mois avant la fin du **congé** pour **création d'entreprise** dans la branche des **IEG** ou autre en cours.

Temps partiel

Demande initiale

Si vous souhaitez passer d'un temps plein à un temps partiel pour [créer votre entreprise en étant salarié](#), sachez que vous devez informer votre employeur, notamment de la:

- **Date de début de la période de travail à mi-temps ;**
- Réduction de temps de travail souhaitée ;
- Durée envisagée.

Comme pour le congé pour création d'entreprise, les **conditions et délais** pour ce dispositif sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise. Vous êtes également tenu de **préciser l'activité de l'entreprise que vous souhaitez créer** ou

reprendre en tant que salarié. S'il n'y a pas de convention ou d'accord, envoyez directement votre **lettre de demande de temps partiel pour création d'entreprise** à votre employeur par lettre ou courrier électronique recommandé avec mention de la date de demande pour servir de justificatif. Vous êtes dans l'obligation d'informer votre employeur au moins 2 mois avant de passer à temps partiel.

Demande de prolongation

Comme pour le congé pour création d'entreprise, il est possible de prolonger la période de travail à mi-temps à condition de respecter les conditions et délais de la demande de prolongation déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise. S'il n'y a pas d'accord ou de convention applicable, adressez directement votre demande de prolongation à votre employeur avec mention de la date de la demande. Vous êtes tenu d'envoyer une lettre ou un courrier électronique recommandé au moins 2 avant la fin du contrat à temps partiel en cours.

Congé ou mi-temps pour création d'entreprise : la réponse de l'employeur

Congé

Suite à votre demande de **congé pour création d'entreprise** chez **SNCF**, votre employeur est dans l'obligation d'y répondre, et ce, qu'il donne son accord, reporte la date ou refuse la demande.

Accord

Votre employeur peut utiliser tous les moyens pour vous faire savoir qu'il donne son **accord pour votre demande de congé pour création d'entreprise**. S'il ne répond pas dans les 30 jours à compter de la réception de votre demande, il vous donne tacitement son accord.

Report

Votre employeur est en droit de différer votre départ de congé afin de **limiter le nombre d'absences simultanées**. Celle-ci ne doit pas dépasser 2 % de l'effectif de l'entreprise. De plus, il peut reporter votre congé s'il estime que votre absence peut être préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. Le report ne peut dépasser les 6

mois à compter de la date de votre demande. Votre employeur est tenu de vous informer.

Refus

L'employeur est libre de **s'opposer à une demande de congé pour création d'entreprise** pour de nombreuses raisons, dont la condition d'effectif expliquée par Legifrance.

- Entreprise de moins de 300 salariés

Au sein d'une entreprise de moins de 300 salariés, votre employeur peut refuser votre demande de congé pour les raisons suivantes :

- Vous n'avez pas rempli les conditions ouvrant droit au congé telles que l'ancienneté ou une demande réalisée dans un délai trop court.
- Votre employeur estime que votre départ en congé peut s'avérer préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise.
- Vous avez déjà fait une demande de congé moins de 3 ans auparavant.

Le **refus** de votre **congé** pour création d'entreprise doit être notifié. Vous êtes en droit de contester la décision dans les 15 jours après réception de la notification de refus, et ce, par la saisine du conseil de prud'hommes.

- Entreprise de 300 salariés ou plus

Votre employeur peut **refuser d'accorder le congé pour création d'entreprise** pour une **ancienneté insuffisante** par exemple. Le refus sera notifié avec la date de sa réponse. Vous êtes en droit de contester cette décision dans un délai de 15 jours à partir de la notification.

Temps partiel

Votre employeur est tenu de vous informer de sa réponse suite à votre **demande de passage à temps partiel pour création d'entreprise**, que ce soit pour donner son accord, pour un refus ou pour un report.

Accord

Si votre employeur donne son **consentement suite à votre demande de passage à temps partiel**

, il est tenu de vous le faire savoir par tout moyen où la date de sa réponse est clairement mentionnée. S'il ne répond pas dans les 30 jours à compter de la réception de votre demande, son accord est considéré comme acquis.

Report

Votre employeur est libre de reporter votre **passage à mi-temps pendant 6 mois au maximum** afin de limiter les absences simultanées dans l'entreprise. En effet, le pourcentage de salariés qui passe simultanément à mi-temps ne doit pas dépasser les 2 % de l'effectif. Il peut également le reporter s'il juge que votre changement d'horaires peut avoir des conséquences préjudiciables pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Il doit vous informer du report.

Refus

Votre demande de passage à mi-temps peut être refusée par votre employeur selon les cas suivants :

- Vous ne remplissez pas les conditions d'ancienneté ou votre demande a été effectuée dans un délai trop court.
- Après avis du comité social et économique, votre employeur peut estimer que votre changement de situation aura des conséquences préjudiciables pour le bon fonctionnement de l'entreprise.
- Vous avez déjà fait une demande de passage à mi-temps pour création d'entreprise moins de 3 ans auparavant.

En cas de refus, votre employeur doit notifier sa réponse par tout moyen avec la date précise de sa réponse. Vous êtes libre de contester son refus dans les 15 jours après réception de la notification.

Situation du salarié pendant le congé pour création d'entreprise

Si votre employeur a donné son accord pour votre demande de **congé** ou temps partiel **pour création d'entreprise** chez **Syntec**, comment cette période de 1 an se déroulera-t-elle ? Que se passe-t-il au niveau de la rémunération et des congés payés ?

Congé

Rémunération

Durant votre congé, vous n'êtes pas rémunéré, sauf si des **dispositions conventionnelles**, contractuelles ou usages contraires ont été établis. Afin de **financer votre arrêt de travail**, vous pouvez compter sur le compte épargne temps mis en place par convention ou accord collectif d'entreprise et que vous avez alimenté. Il suffit de liquider vos droits et de percevoir une rémunération pendant une partie du congé. Cette solution n'est valable que pour 2 mois.

Compte épargne temps : de quoi s'agit-il ?

Le compte épargne-temps ou CET offre aux salariés la possibilité d'accumuler des droits de congé payé ou de **bénéficier d'une rémunération immédiate** ou différée en contrepartie. D'ordre public, ce dispositif ne peut être modifié par convention ou accord collectif.

À votre demande et en accord avec votre employeur, vous pouvez utiliser vos droits sur le CET pour **percevoir une rémunération durant le congé pour création d'entreprise**. Vos droits acquis sont garantis par l'Association pour la garantie des salaires (AGS) selon l'article L. 3253-8 du Code du travail. Si vous les convertissez en unités monétaires, le montant maximum garanti est de 81 048 € pour 2019. En l'absence d'une convention ou d'un accord collectif, il incombe à votre employeur de mettre en place un dispositif de garantie financière.

Dans tous les cas, que le CET soit établi par l'**accord collectif** ou par l'employeur, il doit vous permettre de **percevoir vos droits acquis** et de **régler les cotisations obligatoires** auprès de la sécurité sociale ou des institutions sociales.

À défaut de dispositions conventionnelles, vous avez le droit de :

- Percevoir une indemnité qui correspond à la conversion monétaire de l'ensemble de vos droits acquis en cas de rupture du contrat de travail.

- **Demander une consignation auprès d'un organisme tiers** sur l'ensemble de vos droits.

La **somme de vos droits acquis sur CET** est ensuite transférée à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Vous pouvez faire une demande pour la débloquer.

Report des congés payés

En ce qui concerne vos congés payés annuels, vous avez la possibilité de les reporter. Les modalités sont fixées par l'accord collectif ou la convention d'entreprise. Sans convention ou d'accord applicable, vous pouvez **reporter vos congés payés annuels sur 6 ans maximum**. Ensuite, vous percevrez une indemnité compensatrice qui correspond aux nombres de jours de congé cumulés.

Temps partiel

Signature d'un avenant au contrat

Lors du passage à temps partiel pour création d'entreprise, vous êtes tenu de signer un **avenant au contrat de travail** où sont clairement mentionnés la durée de cette période et le nombre d'heures à faire par semaine. En cas de prolongation, à votre demande, vous devez signer un nouvel avenant.

Rémunération

Durant la période de travail à temps partiel, vous percevrez une rémunération proportionnelle à votre temps de travail.

Régime social

En ce qui concerne votre régime social, vous continuerez d'être affilié au régime général de Sécurité sociale pendant votre congé ou mi-temps pour création d'entreprise, soit 12 mois. Néanmoins, ces droits cessent dès que votre activité personnelle démarre concrètement. Dans ce cas, vous êtes soumis au régime social relatif au nouveau **statut juridique de l'entreprise**, régime :

- Général de Sécurité sociale si vous êtes gérant minoritaire ou égalitaire de [SAS ou SARL](#), ou de SELARL, président de [SAS ou de SASU](#),
- Des indépendants.

Sachez que l'**assurance vieillesse n'est pas prise en compte**. Dès votre départ en congé, vous devez souscrire une assurance volontaire. Plus tard, vous pourrez acheter les points de retraite manquants. Si vous passez à temps partiel, vous conservez votre assurance vieillesse.

Les exonérations de charges

Pendant le congé ou le mi-temps pour création d'entreprise, vous êtes **exonéré de cotisations sociales relatives à votre activité indépendante**, et ce, quel que soit votre régime social. Par contre, vous continuez à payer les cotisations pour le régime de retraite complémentaire. En outre, vous êtes soumis aux prélèvements de droit commun.

Sachez que certains employeurs ont mis en place une politique d'essaimage. Elle se traduit par un accompagnement offert aux salariés souhaitant créer ou reprendre une activité. Les entreprises peuvent par exemple apporter leur aide en [formation création d'entreprise](#) ou proposer un appui technique. Certaines n'hésitent pas à offrir un soutien financier, particulièrement pour les projets de [créer une entreprise de service](#) à la personne. Cette aide financière est exemptée de charges sociales. De plus, elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Que se passe-t-il à la fin du congé ou du mi-temps pour création d'entreprise ?

À l'issue des 24 mois de congé ou du temps partiel pour création d'entreprise, vous avez le choix entre revenir dans l'entreprise ou rompre votre contrat.

Que se passe-t-il à la fin du congé ?

Revenir dans l'entreprise

À l'issue du congé, vous avez la **possibilité de réintégrer l'entreprise**. Si tel est votre choix, vous devez **informer votre employeur au moins 3 mois à l'avance**, et ce, **par lettre ou courrier électronique recommandé avec la date de la notification**

. À votre retour, vous reprendrez votre ancien poste ou occuperez un emploi similaire. Pour ce qui est de la rémunération, vous percevrez au moins même salaire qu'à votre départ en congé.

Il est possible que votre absence entraîne la nécessité de vous réadapter professionnellement afin d'assimiler de nouvelles méthodes de travail. Par contre, vous ne pouvez revenir dans l'entreprise avant la fin du congé.

Rompre son contrat

À l'issue de votre congé, vous avez le droit de rompre votre contrat. Dans ce cas, vous êtes dans l'**obligation d'informer votre employeur au moins 3 mois avant la date de fin de votre congé**. Vous pouvez le faire par lettre ou courrier électronique recommandé.

Étant donné que la rupture du contrat respecte les conditions prévues par le contrat de travail sauf concernant le préavis, sachez que vous n'êtes pas dans l'obligation de payer une indemnité de préavis.

Que se passe-t-il à la fin du temps partiel ?

À la fin de la période de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, deux possibilités s'offrent à vous : reprendre votre poste ou [démissionner pour créer votre entreprise](#). Ainsi vous êtes au [chômage pour création d'entreprise](#).

Repasser à temps plein : si vous souhaitez retravailler à plein temps dans l'entreprise, informez votre employeur au moins 3 mois avant la fin de la période de temps partiel. Il est possible de le faire par lettre ou courrier électronique recommandé avec la date de la notification. À votre retour, votre salaire sera révisé en fonction de vos heures travaillées, soit à temps plein. En aucune façon, vous ne pouvez être réembauché à temps plein avant la fin de la période de temps partiel.

Rompre votre contrat : vous devez informer votre employeur de votre décision au moins 3 mois à l'avance, sauf date différente prévue par accord collectif ou par convention de l'entreprise. Si vous respectez ce délai, vous êtes dispensé de payer une indemnité de préavis.

Modèles de lettre de demande de congé ou de temps partiel pour création d'entreprise

[Demande de conge pour creation d'entreprise – Modele Word gratuit](#)

[Demande de temps partiel pour creation d'entreprise – Modele Word gratuit](#)