

La rupture conventionnelle pour la création d'entreprise

Description

La rupture conventionnelle pour la création d'entreprise peut provenir de la décision du salarié ou de l'employeur. Elle intervient lorsque les autres options ne sont pas envisageables, à savoir :

- Le travail partiel ;
- La prise de congé.

L'employé libéré de ses obligations professionnelles peut ainsi entamer, en toute liberté, les démarches nécessaires pour [créer son entreprise](#).

[Créer mon entreprise en ligne](#) [Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)

Démission ou rupture conventionnelle pour créer son entreprise ?

Pour augmenter leurs revenus tout en limitant les risques d'échec, de nombreux porteurs de projet choisissent de [créer une entreprise en étant salariés](#). Lorsque cette option n'est pas possible, ils peuvent rompre définitivement leur contrat de travail en démissionnant ou en optant pour la rupture conventionnelle.

Pourquoi préférer la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle consiste à [mettre fin à un CDI](#). Les démarches nécessaires sont engagées unanimement par les parties signataires du contrat de travail. Assez simple, **cette procédure ne requiert ni justification particulière ni préavis**.

Concernant les compensations, cette solution est avantageuse pour le salarié. En effet, il peut bénéficier du versement d'une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle** à laquelle s'ajoute celle relative aux congés payés. Par ailleurs, une fois le contrat rompu, des allocations chômage lui seront versées.

Bon à savoir : l'indemnité spécifique dépend du salaire, mais également de l'ancienneté de l'employé. Dans tous les cas, son montant doit être supérieur à celui

de l'indemnité de licenciement

Démission

La [démission](#) pour la création d'entreprise est une option qui permet au salarié de disposer pleinement de son temps. Ainsi, il peut entièrement se concentrer sur la mise en place de sa société. La décision ne nécessite pas l'aval de l'employeur, mais **un préavis doit être respecté**. Par ailleurs, depuis novembre 2019, sous certaines conditions strictes, le salarié peut désormais recevoir des allocations chômage.

Est-il possible de créer l'entreprise avant la rupture conventionnelle ?

Le salarié peut créer son entreprise avant la rupture conventionnelle. La procédure doit toutefois respecter les dispositions imposées par la loi et celles prévues par son contrat de travail. Il est courant que ce dernier oblige l'ancien employé à respecter un certain délai avant de lancer une activité concurrente.

À noter : pour les fonctionnaires, l'exercice d'une autre activité est très encadré et nécessite une dérogation, excepté pour les activités artistiques.

Clause d'exclusivité

En vertu de l'[article 1222-1 du Code du travail](#), la clause d'exclusivité interdit au salarié l'exercice de toute autre activité professionnelle. Cependant, la loi dispose qu'elle ne peut être appliquée au salarié qui crée une entreprise sur **une période de 12 mois**. Au terme de celle-ci, il doit rompre son contrat de travail ou mettre fin à son activité.

Clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence est valable dès l'instant où le contrat de travail prend fin. A priori, le salarié qui crée son entreprise n'est pas concerné par cette clause. En revanche, par principe, il est **soumis à l'obligation de loyauté**.

Obligation de loyauté

L'[obligation de loyauté](#) s'applique tant que le contrat de travail n'est pas rompu. À ce

titre, le salarié doit être loyal envers son employeur et ne doit pas lui faire concurrence.

Impact sur le versement des allocations chômage

Pour le salarié qui monte son activité avant la rupture conventionnelle, le versement des allocations chômage n'est pas remis en cause. Néanmoins, les **conditions d'ouverture et de maintien des droits à l'indemnisation** doivent être respectées.

Quelles sont les autres options envisageables ?

Pour créer une entreprise, d'autres solutions peuvent être envisagées, notamment le congé et le passage en temps partiel.

À noter : pour bénéficier de ces dispositions, l'employé doit justifier d'au moins 2 ans d'ancienneté au sein de son entreprise.

Prendre un congé pour créer l'entreprise

Le [congé pour la création d'entreprise](#) permet au salarié de consacrer l'intégralité de son temps à son projet. En cas d'échec, il peut **reprendre son poste**.

Passer en temps partiel

Le temps partiel pour la création d'une société est une option intéressante pour se focaliser sur la concrétisation de son projet d'entreprise. La rémunération du [salarié](#) sera **proportionnelle au nombre d'heures travaillées**.

Bon à savoir : le temps partiel est accordé pour une année au maximum. Toutefois, il est possible de le renouveler.

Quels sont les points à vérifier avant de quitter un CDI pour créer une entreprise ?

Faire un bilan de compétences

Le bilan de compétences est un outil d'aide à la décision indispensable pour créer une activité. Il s'agit d'une **évaluation de l'adéquation du projet envisagé avec le profil de l'entrepreneur**.

À noter : le bilan des compétences peut révéler les besoins en formation de l'entrepreneur.

Relire le contrat de travail

Cette étape est essentielle pour **identifier les différents droits et obligations du salarié**, notamment concernant le préavis ainsi que les clauses de loyauté et de [non-concurrence](#).

S'informer sur les aides à la création d'entreprise

Pour démarrer une activité, il est possible de bénéficier de multiples **programmes d'accompagnement**. En effet, des soutiens financiers et autres subventions sont octroyés par des organismes spécialisés.

Rappel : quelles sont les aides à la création et reprise d'activité ?

Les aides à la création et reprise d'activité visent à faciliter la constitution d'entreprise. Elles sont octroyées par différents organismes et visent essentiellement à favoriser la génération d'emplois.

Allocation de retour à l'emploi ou de solidarité

Une indemnité est accordée par l'assurance chômage au salarié qui perd son emploi contre son gré. Il s'agit de l'**allocation de retour à l'emploi (ARE)**.

Quant à l'**allocation de solidarité (ASS)**, elle peut être versée quand l'[ARE](#) arrive à son terme. Elle est valable sur une durée de 12 mois. Toutefois, l'ASS peut être réduite, voire interrompue en fonction des revenus issus d'une nouvelle activité.

Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (ACRE)

Tout salarié éligible à l'[ACRE](#) bénéficie d'une **exonération de charges sociales**

durant un an.

Nouvel accompagnement à la création et à la reprise d'entreprise (NACRE)

Un programme d'une durée de 3 ans minimum est disponible pour tout salarié qui opte pour la rupture conventionnelle pour la création d'entreprise. Il s'agit du **nouvel accompagnement à la création et à la reprise d'entreprise** ([NACRE](#)).

Ce programme comprend un volet sur le financement, avec l'octroi de **prêts à taux zéro** en complément des crédits accordés par les banques traditionnelles.

Projet initiative-jeune (PIJ)

Une aide financière est accordée aux jeunes ayant bénéficié d'un contrat emploi-jeune arrivé à son terme. Elle est incluse dans le **projet initiative-jeune (PIJ)**. Ce dernier concerne surtout ceux qui désirent fonder ou reprendre une société avec un siège situé dans un territoire d'outre-mer.

La subvention accordée dans le cadre de ce programme est **limitée à 7 320 euros**. Elle est exemptée aussi bien de [charges](#) fiscales que sociales.