

Un salarié peut-il créer une entreprise sans démissionner

Description

Un salarié peut-il [créer une entreprise](#) sans démissionner ? C'est la principale question qu'il se pose lorsqu'il a un projet entrepreneurial à concrétiser. La réponse est oui. Un tel choix est même recommandé pour sécuriser les finances personnelles. Et il présente divers avantages, ce qui explique les nombreuses formalités d'immatriculation accomplies par des employés en activité.

Par ailleurs, il implique le respect des dispositions conventionnelles et légales applicables. Il convient alors de bien se renseigner sur ses droits et obligations avant de se lancer dans une quelconque démarche.

[Créer mon entreprise en ligne](#)

Est-il possible pour un salarié de créer une entreprise sans démissionner ?

Un salarié peut-il créer une entreprise sans démissionner et quitter son travail ? Lorsque le cas se présente, il pense directement à la pression qu'il va devoir gérer entre le projet qui lui tient à cœur et ses horaires de travail. Mais il doit savoir qu'il a bien le choix de se lancer sans déposer sa démission en veillant à **respecter les règles figurant dans le Code du travail, ainsi que les dispositions fixées par son employeur** dans le [contrat de travail](#). Il convient de noter que certaines mesures du gouvernement encouragent même cette option.

Les conditions légales pour cumuler emploi salarié et création d'entreprise

Avant tout, il est conseillé à l'employé d'**examiner son contrat de travail de manière attentive**. Il devra vérifier si le document contient une clause lui interdisant de cumuler une activité salariée et une création d'entreprise.

Dans le cas où il serait rattaché à un Ordre comme celui des notaires ou des avocats, la bi-activité lui est interdite. Soulignons également que **seuls les salariés en CDI peuvent démissionner pour monter un projet entrepreneurial**. Ceux en CDD se trouvent dans l'obligation de terminer leur contrat de travail.

Les obligations de loyauté et la concurrence déloyale

Ayant un **devoir de loyauté à l'égard de son employeur**, le salarié ne doit pas nuire aux intérêts de l'entreprise pour laquelle il travaille. En effet, il ne faut alors pas qu'il accomplisse des actes de concurrence.

Aussi, il est contraint de communiquer à son employeur sa volonté de se lancer dans un projet entrepreneurial, tout en veillant aux intérêts de l'entreprise qui l'emploie. Dans tous les cas, il faut qu'il exécute son contrat de travail en toute bonne foi. En effet, il **ne doit pas nuire à l'activité de son employeur** en :

- Dénigrant ses services ou ses produits ;
- Détournant sa clientèle ;
- Débauchant les salariés de son entreprise.

Et il ne faut pas qu'il travaille sur la création de son entreprise pendant les heures salariées. Il ne doit pas non plus utiliser les heures légales du travail pour vendre ses propres services ou produits. L'employeur peut considérer un tel manquement comme une **faute professionnelle**.

Pour **rester transparent et prouver sa loyauté envers son employeur**, le premier réflexe à avoir est de lui parler du projet, même si aucune clause restrictive n'existe dans le contrat de travail. Le salarié ne doit lui cacher en aucun cas sa nouvelle activité professionnelle, surtout si elle risque de nuire aux intérêts de l'entreprise où il travaille. En effet, il risque de subir un [licenciement pour faute](#).

Les clauses de votre contrat de travail

Le **devoir de loyauté à l'égard de l'employeur** s'accompagne d'une obligation de :

- Réserve ;
- Discrétion ;
- Fidélité.

Il serait alors judicieux de réaliser son projet de création d'entreprise sans modifier son

contrat de travail actuel. Mais le salarié doit aussi comprendre que **si le document contient une clause de non-concurrence**, elle ne produira ses effets qu'en cas de :

- [Licenciement](#) ;
- Démission.

Clause d'exclusivité

La clause n'est valable que si elle **protège les intérêts légitimes de l'entreprise** contre :

- Le risque de subir des dommages financiers ;
- La concurrence.

Cette disposition peut interdire **à l'employé de mener** en parallèle à son contrat de travail **toute autre activité** :

- Salariée ;
- Indépendante ;
- Professionnelle.

Mais parfois, cette exclusivité se limite aux activités similaires à celles menées par l'employeur. Par ailleurs, une dérogation est prévue pour les **entrepreneurs ayant un statut de salarié**. La clause d'exclusivité leur est non opposable durant une période d'un an, à partir de la création de leur entreprise.

D'autre part, elle **doit être proportionnelle à l'objectif de l'employeur**. Pour qu'elle soit valide, il faut alors qu'elle liste de manière précise les tâches que le salarié n'est pas autorisé à accomplir en dehors de son travail.

Précisons qu'**au cours de cette période, l'obligation de loyauté demeure applicable**. Mais à l'issue de celle-ci, l'employé devra choisir entre :

- Mettre fin à son contrat de travail ;
- Cesser sa nouvelle activité.

Il est tout aussi important de savoir qu'il est possible de **négoier avec son employeur** pour que ce dernier retire la clause d'exclusivité durant un an. En contrepartie, le salarié s'engage à ne pas nuire à la bonne réalisation de son travail, ainsi qu'aux intérêts de l'entreprise qui l'emploie.

Clause de non-concurrence

Cette clause **s'adresse particulièrement à l'ancien salarié**. Elle ne concerne alors pas l'employé créateur d'entreprise. Comme l'indique son nom, elle interdit à la personne concernée de mener une activité concurrente à son employeur.

De la même manière que la clause d'exclusivité, elle a pour principal objectif de protéger les intérêts de l'employeur. Par ailleurs, il ne faut pas qu'elle empêche la recherche d'un nouvel emploi. C'est la raison pour laquelle elle est limitée dans l'espace. En effet, elle s'applique dans un territoire précis.

De même, **la clause de non-concurrence est limitée dans le temps**, ce qui signifie que son exécution peut durer quelques mois ou quelques années. Il est bon de noter aussi qu'elle ne doit viser aucune activité spécifique.

En somme, la clause peut alors concerner une activité salariée ou non, dès que cette dernière nuit aux intérêts de l'employeur. Bien que restrictive, elle ménage une certaine marge de manœuvre pour le salarié créateur d'entreprise. De plus, elle **doit comporter une contrepartie financière**.

Quelles sont les alternatives à la démission pour créer une entreprise ?

Un salarié peut-il créer une entreprise sans démissionner ? Ou bien des alternatives à la démission existent-elles dans une telle situation ? Quelques possibilités permettent de **démarrer le projet sans devoir quitter son travail**.

Le congé

La demande d'un congé sabbatique compte parmi les alternatives à la démission. **Cette solution permet au salarié de reprendre son poste** dans le cas où son projet ne fonctionnerait pas. Par ailleurs, la loyauté envers l'employeur doit demeurer primordiale. Pour éviter tout conflit d'intérêt, une transparence sur la nouvelle activité reste de mise.

Le **congé de création d'entreprise** dure une année, renouvelable une fois. Cette période d'inactivité ne permet de prétendre à aucune indemnité. Le salarié peut en jouir à partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise pour laquelle il travaille. Il doit aussi ne pas avoir profité du dispositif au cours des trois dernières années.

Pour prétendre au dispositif, il faudra qu'il informe au préalable son employeur de son projet. Il profitera de l'occasion pour lui proposer la durée du congé. Et au moins trois mois avant la date de son départ, il devra lui envoyer un e-mail avec accusé de réception ou une LRAR pour lui communiquer sa décision.

Une telle précaution permet de prouver la date de la demande en cas de litige. L'employeur a trente jours, à compter de la réception de la requête de l'employé pour donner sa réponse. Et dans le cas où plusieurs salariés bénéficient déjà du dispositif, **un report est possible**. Ce dernier peut durer jusqu'à six mois pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Bon à savoir : durant toute la durée du congé sabbatique, l'employé ne percevra aucun salaire, sauf si une convention collective en prévoit le versement.

Le temps partiel

Cette formule **permet au salarié de conserver une rémunération proportionnelle à son temps de travail** dans l'entreprise pour laquelle il travaille. Toutefois, un accord collectif peut parfois en décider autrement.

Les **modalités du travail à mi-temps** sont les mêmes que celles du congé sabbatique. Par ailleurs, un avenant contenant sa durée sera annexé au contrat de travail du salarié. Notons que la situation fiscale et sociale de ce dernier restera identique à celle d'un employé en activité. Et il sera toujours tenu de respecter ses obligations de :

- Non-concurrence ;
- Discrétion ;
- Loyauté.

À noter : basculer en temps partiel permet d'être disponible pour préparer son projet entrepreneurial, tout en remplissant ses obligations auprès de son employeur.

Pourquoi créer son entreprise tout en restant salarié

?

Pour le salarié, ce choix est avantageux sur bien des points. Outre le fait qu'il peut lui permettre de **conserver un revenu régulier**, il lui donne la possibilité de tester son projet et de maintenir certains avantages sociaux.

Les avantages financiers et sécuritaires

En principe, le salarié en CDI peut se mettre à son compte tant que l'on ne rejoint pas déloyalement les rangs des concurrents de son employeur. Par ailleurs, il n'est **pas très prudent de mettre fin à son contrat de travail pour pouvoir se concentrer pleinement sur le projet** de création d'entreprise. Mieux vaut opter pour un congé sabbatique ou un travail à mi-temps pour minimiser les risques financiers.

En décidant de quitter immédiatement son emploi, il ne percevra plus de salaire. De surcroît, il perdra également ses avantages sociaux. En somme, le choix de créer l'entreprise en conservant son statut constitue une **démarche sécurisante pour le salarié**.

La possibilité de tester son projet entrepreneurial

En conservant son emploi, le salarié aura le temps de vérifier si son projet fonctionne bien et que son activité se développe assez **pour lui assurer une certaine stabilité**. En optant pour le travail à mi-temps, il sera disponible pour :

- Tester un concept sur le terrain ;
- Développer un service ou un produit.

Maintien des avantages sociaux du salarié

Lors de la réalisation de son projet entrepreneurial, le salarié a tout intérêt à conserver son statut pour pouvoir maintenir ses avantages sociaux. En quittant son travail, **l'employé les perdra en même temps que son salaire**.

Bon à savoir : en créant une entreprise, le salarié risque par ailleurs une double affiliation à la sécurité sociale.

Quels sont les risques de créer une entreprise en étant salarié ?

Un salarié peut-il créer une entreprise sans démissionner et sans risque ? Dans certains cas, ce choix peut entraîner des conséquences non négligeables. Pour rappel, l'employé devra remplir les **obligations liées à son contrat de travail** en ne quittant pas son emploi.

Les risques et conséquences liés à la violation de la clause de non-concurrence

Reposant sur le principe de loyauté envers l'employeur, cette clause interdit la création d'entreprise si l'activité du salarié nuit à l'employeur ou exploite les données de ce dernier. Même chose si celle-ci débauche les salariés ou détourne la clientèle de l'entreprise qui l'emploie. Elle **peut interdire de lancer un projet dans le même domaine d'activité**.

Les sanctions possibles par l'employeur

Dans le cadre de son projet, **si le salarié ne respecte pas les dispositions fixées par l'employeur**, ce dernier pourra le :

- Poursuivre pour concurrence déloyale ;
- Licencier pour faute.

Quels sont les régimes fiscaux et sociaux pour les salariés créateurs d'entreprise ?

Dès lors que le salarié dégage un chiffre d'affaires, il sera tenu de régler des cotisations sociales et des impôts. En plus de ses charges salariales, il devra cotiser alors à nouveau dans le cadre de sa nouvelle activité. Par ailleurs, il pourra bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération de charges sociales au cours de la première année.

Si le salarié choisit de [créer une société](#), il devra payer l'IS. Et dans le cas où il mène sa nouvelle activité **sous le statut d'entrepreneur individuel**, ses revenus seront par défaut assujettis à l'impôt sur le revenu.

FAQ

En quoi le congé pour création d'entreprise consiste-t-il ?

Il consiste à suspendre de manière provisoire le contrat de travail. En effet, le congé dure une année, renouvelable une fois. À son issue, le salarié peut réintégrer l'entreprise pour laquelle il travaille. Il touchera au moins le même salaire qu'il a touché précédemment. Mais il a le choix également de quitter définitivement son emploi.

Quelle forme juridique choisir pour son entreprise lorsque l'on est créateur salarié ?

Le salarié créateur d'entreprise peut choisir de mener une autre activité professionnelle sous le statut d'entrepreneur individuel. Mais il a la possibilité également d'opter pour différentes formes de société, parmi lesquelles on distingue :

L'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée ;

La société à responsabilité limitée ;

La société par actions simplifiée ;

La société par actions simplifiée unipersonnelle.

Est-il possible pour le salarié de créer une société et d'en devenir gérant ?

Sous certaines conditions, le salarié peut devenir gérant d'une société qu'il a créée, tout en conservant son poste au sein d'une autre entreprise. En effet, il faut qu'il

respecte l'obligation de loyauté envers son employeur. Et sa nouvelle activité ne doit en aucun cas nuire aux intérêts de ce dernier.