

# Le congé pour création d'entreprise

## ⇒ DEFINITION

Les salariés des entreprises du secteur privé peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé pour création d'entreprise, c'est à dire interrompre pendant plusieurs mois leur activité professionnelle pour créer ou reprendre une entreprise. Il s'agit d'un droit d'absence non rémunéré entraînant une suspension du contrat de travail.

## ⇒ LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE

Le salarié doit justifier d'une ancienneté au sein de l'entreprise d'au moins 24 mois (consécutifs ou non). L'ancienneté s'apprécie à la date du départ du congé. Le congé est d'une durée de 1 an renouvelable une fois.

## ⇒ LA DEMANDE DU SALARIE

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) au moins 2 mois avant la date prévue de prise du congé. Dans ce courrier le salarié indique la date de départ en congé ainsi que la durée de celui-ci. Il précise aussi l'activité de l'entreprise qu'il souhaite créer ou reprendre.

## ⇒ LA REPONSE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut :

- Accepter la demande du salarié
- Reporter la date de départ du salarié
- Refuser la demande du salarié

L'employeur doit informer le salarié de sa décision dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la lettre recommandée du salarié. La réponse de l'employeur se fait par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

A défaut de réponse dans ce délai, l'employeur est considéré comme ayant accepté la demande du salarié.

Ä En cas de report :

L'employeur peut reporter le congé de manière discrétionnaire dans la limite de 6 mois à compter de la présentation de la demande du salarié.

L'employeur peut également reporter le congé pour limiter le nombre d'absences simultanées de salariés au titre du congé pour création d'entreprise.

Des quotas d'absences simultanées permettant à l'employeur de reporter les dates de congé pour création ou reprise d'entreprise sont fixés par la loi.

Ä En cas de refus :

Seuls les employeurs d'entreprise de moins de 200 salariés peuvent refuser le départ d'un salarié en congé pour création ou reprise d'entreprise.

L'employeur peut refuser (après avis du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel) quand il estime que le congé aura des conséquences préjudiciables pour l'entreprise (cela peut être le cas quand l'activité envisagée est directement concurrente de la sienne).

Le refus doit être motivé et notifié au salarié par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge. Le refus de l'employeur peut être contesté dans les 15 jours devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes.

## ⇒ PROTECTION SOCIALE DU SALARIE

Les prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie et maternité sont maintenues jusqu'au jour de création ou de reprise de l'entreprise, à ce moment, une nouvelle couverture sociale prend le relais.

## ⇒ FIN DU CONGE

A l'issue du congé, le salarié peut :

- retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente
- prolonger son congé (une seule fois)
- Rompre son contrat de travail dans ce cas, il est libéré de ses obligations en matière de préavis.

Dans tous les cas, le salarié doit informer l'employeur de ses intentions par LRAR au moins 3 mois avant l'échéance du congé (2 mois en cas de renouvellement du congé).