

Le congé pour création d'entreprise

Mise à jour : août 2014



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



Les salariés du secteur privé désirant créer ou reprendre une entreprise, ou exercer des responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante, peuvent bénéficier d'un **congé non rémunéré pour création d'entreprise entraînant une suspension du contrat de travail ou d'une période de travail à temps partiel** ([articles L3142-78 et suivants du Code du travail](#)).

Conditions d'octroi du congé

Le droit au congé ou passage à temps partiel est ouvert :

- aux salariés ayant au moins **24 mois d'ancienneté** (consécutifs ou non) dans l'entreprise ;
- **n'ayant pas déjà exercé un tel congé dans les 3 années précédentes.**

La durée maximale du congé ou de la période à temps partiel est d'un an, renouvelable une fois.

Demande du salarié

Le salarié doit **informer son employeur** par LRAR **au moins deux mois avant la date prévu de prise du congé**. Dans ce courrier le salarié indique la **date de départ** en congé ainsi que la **durée** de celui-ci, ou en cas de passage à temps partiel, la date de début et l'amplitude de la réduction du temps de travail souhaitée. Il doit préciser aussi **l'activité de l'entreprise** qu'il souhaite créer ou reprendre.

Réponse 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 par LRAR ou remise en main propre contre décharge de sa décision dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la lettre recommandée du salarié. **A défaut de réponse** dans ce délai, l'employeur est **considéré comme ayant accepté la demande du salarié**.

Report

L'employeur peut reporter le congé soit de manière **discrétionnaire, dans la limite de 6 mois** à

compté de la présentation de la demande du salarié, soit pour **limiter le nombre d'absences simultanées** de salariés au titre du congé pour création d'entreprise.

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 (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 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 salarié

Pendant le congé, **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 congé ou du temps partiel

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)**.