

CONGÉ OU TEMPS PARTIEL POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Article L. 3142-78 et suivants du Code du travail

OBJET DU CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

En vue de favoriser la création ou la reprise d'entreprise par les salariés, le Code du travail leur permet de suspendre leur contrat de travail ou de passer temporairement à temps partiel.

À l'issue de cette période, les salariés peuvent au choix, réintégrer leur emploi antérieur ou démissionner pour se consacrer pleinement à la réalisation de leur projet d'entreprise.

CONDITIONS À REMPLIR

Le droit au congé ou le passage à temps partiel est ouvert au salarié désireux de créer ou de reprendre une entreprise.

Le salarié doit, à la date de prise d'effet du départ en congé ou de la période de travail à temps partiel, justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins **24** mois consécutifs ou non.

L'ancienneté s'apprécie à la date du départ en congé ou du passage à temps partiel.

Articles L. 3142-78 et L. 3142-81 du Code du travail

L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe doit être prise en compte pour l'appréciation du droit à congé du salarié.

Article L. 3142-107 du Code du travail

NOUVELLE DEMANDE

Le droit au congé pour création d'entreprise ou le bénéfice de l'activité à temps partiel ne peut être exercé pour une nouvelle création ou reprise d'entreprise que si un délai de **3** ans s'est écoulé depuis la demande précédente.

CAPITALISATION DES CONGÉ PAYÉS

Les congés payés annuels dus au salarié en sus de **24** jours ouvrables sont, à sa demande, éventuellement reportés en vue de son départ en congé pour création d'entreprise.

En d'autres termes, le salarié peut reporter sa **5^e** semaine de congés payés jusqu'à son départ en congé création d'entreprise.

Le cumul de ces congés payés peut porter au maximum sur **6** années.

Article L. 3142-100 du Code du travail

Au moment du départ en congé, une indemnité compensatrice est versée au salarié pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

Exemple

Un salarié reporte pendant **5** ans sa **5^e** semaine de congés payés. L'entreprise devra lui verser, lors de son départ en congé, une indemnité compensatrice correspondant à **5** semaines de congés payés.

En cas de renonciation au congé pour création d'entreprise, les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels par fraction de **6** jours et jusqu'à épuisement à compter de l'année de la renonciation.

Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout nouveau report de la **5^e** semaine, au titre du congé pour création d'entreprise, est exclu.

RUPTURE DU CONTRAT

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congés reportés.

Cette capitalisation de la **5^e** semaine de congés payés peut se cumuler avec le report des **10** jours maximum annuel acquis dans le cadre du congé principal et autorisé à être placé dans le cadre d'un Compte Épargne Temps (accord conclu avant le 1^{er} avril 2005).

PROCÉDURE

Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge au moins **2** mois à l'avance :

- de la date du départ en congé ou de la date de début de l'activité à temps partiel ;
- de l'amplitude de la réduction du temps de travail souhaitée ;
- de la durée envisagée de ce congé ou de cette réduction.

Le salarié doit préciser l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

Article L. 3142-82 du Code du travail

PROLONGATION DU CONGÉ

Toute demande de prolongation du congé ou de la période de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une information à l'employeur dans les mêmes conditions que la demande initiale, deux mois avant son terme.

Article D. 3142-42 du Code du travail

RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

En réponse, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge :

- de son accord sur la date de départ ;
- du report du congé pour création d'entreprise ;
- de son refus.

À défaut de réponse dans un délai de **30** jours à compter de la présentation de la lettre de demande du salarié, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Article L. 3142-98 du Code du travail

FORMALITÉS EN CAS DE PASSAGE À TEMPS PARTIEL

Lorsqu'il est envisagé une période de travail à temps partiel, celle-ci doit donner lieu à un avenant au contrat de travail.

Cet avenant doit fixer la durée de la période et comporter les mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel.

PROLONGATION DE LA PÉRIODE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Toute prolongation de la période de travail à temps partiel, à la demande du salarié, doit donner lieu à la signature d'un nouvel avenant.

REPORT DU CONGÉ OU DE LA PÉRIODE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel dans la limite de 6 mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Article D. 3142-44 du Code du travail

POURCENTAGE D'ABSENCES

Dans les entreprises de 200 salariés et plus

Le départ en congé ou la signature du ou des avenants peut être différé par l'employeur, de telle sorte que le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre d'un congé sabbatique et/ou d'un congé pour création d'entreprise ou d'une transformation de leur contrat de travail à temps plein en temps partiel, ne dépasse pas **2 %** de l'effectif.

La date de départ ou la signature de l'avenant peut être différée jusqu'à ce que la condition de taux soit remplie.

Article L. 3142-88 du Code du travail

Article L. 3142-96 du Code du travail

Dans les entreprises de moins de 200 salariés

Le départ en congé peut être différé par l'employeur de telle sorte que le nombre de jours d'absences prévu au titre d'un congé sabbatique et/ou pour création d'entreprise ne dépasse pas **2 %** du nombre total des jours de travail effectués dans les **12** mois précédant le départ en congé.

Refus du départ ou du passage à temps partiel (entreprises de moins de 200 salariés)

Dans les entreprises de moins de **200** salariés, lorsque l'employeur estime que la prise d'un congé pour création d'entreprise ou la transformation d'un contrat de travail d'un temps plein à un temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, il peut refuser d'accéder à la demande du salarié.

L'employeur doit au préalable recueillir l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il doit, à peine de nullité, motiver son refus et informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Article L. 3142-97 du Code du travail

Recours du salarié

Le salarié peut contester ce refus devant le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes, dans les **15** jours suivant la réception de la lettre.

Le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

Article L. 3142-97 du Code du travail

DURÉE DU CONGÉ OU DU TEMPS PARTIEL POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

La durée du congé ou de la période de travail à temps partiel est, en principe, d'un an.

Elle peut être prolongée d'au plus un an.

Article L. 3142-80 du Code du travail

Dans ce dernier cas, le salarié doit informer son employeur de sa volonté de prolonger le congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, au moins **2** mois avant le terme de la première année de congé.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Ce principe vaut pour la première année de congé comme pour sa prolongation.

Article L. 3142-84 du Code du travail

SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ OU TEMPS PARTIEL POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Le salarié n'est pas rémunéré pendant un congé pour création d'entreprise, excepté :

- s'il a bénéficié de la capitalisation de la 5^e semaine de congés payés ;
- s'il a reporté des jours de congés dans le cadre d'un Compte Épargne Temps ;
- s'il a débloqué de façon anticipée sa réserve spéciale de participation, la création ou la reprise d'une entreprise donnant droit au déblocage anticipé de la participation si le salarié ou son conjoint ont le contrôle effectif de la société, en application de l'article R. 442-17 du Code du travail.

Le salarié, qui n'exerce plus son emploi pendant la durée de son congé, ne peut se prévaloir des dispositions conventionnelles attribuant un logement à titre gratuit au titulaire de cette fonction.

Cet avantage en nature est, en effet, considéré comme un accessoire de l'emploi.

Cass. soc. 19 février 1997 – Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel de la Réunion c/Pause

Le contrat étant suspendu pendant le congé pour création d'entreprise, le salarié n'acquiert, en principe, pas de droits à congés.

De même, son ancienneté est interrompue, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

En matière de protection sociale, la création ou la reprise d'une entreprise conduit le salarié à relever d'une nouvelle couverture sociale, qui dépend de son statut de salarié ou de travailleur indépendant.

Dans l'hypothèse où il dépend d'un régime salarié mais ne remplit pas la condition de durée d'affiliation pour ouvrir droit à prestations, le maintien de l'ancienne assurance maladie-maternité, pendant un an, lui permet de percevoir des indemnités journalières.

Articles L. 161-8 et R. 161-3 du Code de la Sécurité sociale

Lorsque le salarié relève du statut de travailleur indépendant, il bénéficie de la protection sociale attachée à ce statut et ne peut donc bénéficier d'indemnités journalières au titre de son ancienne assurance maladie-maternité.

ISSUE DU CONGÉ OU TEMPS PARTIEL POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Le salarié doit, au moins **3** mois avant la fin de son congé, informer son employeur :

- de son intention d'être réemployé ;
- de son intention de rompre le contrat.

Lorsqu'il manifeste sa volonté d'être réemployé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

À défaut, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts.

S'il y a modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, à son retour de congé, le salarié peut légitimement la refuser, sans être considéré comme démissionnaire ou comme ayant commis une faute grave.

C'est à l'employeur de prendre l'initiative de le licencier, le cas échéant.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé pour création d'entreprise, bénéficie d'une réadaptation professionnelle en cas, notamment, de changements de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié en congé pour création d'entreprise ou ayant signé un avenant à temps partiel dans ce cadre, ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant le terme initialement fixé.

INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congés pour création d'entreprise avec l'indication de la suite qui y a été donnée.

Article L. 3142-106 du Code du travail

