

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Le congé création ou reprise d'entreprise : comment ça marche ?

50% des Français considèrent qu'être chef d'entreprise est le choix de carrière le plus intéressant selon les résultats de l'Indice Entrepreneurial Français 2018 réalisé par l'Agence France Entrepreneur. Le congé création ou reprise d'entreprise permet aux salariés de préparer cette nouvelle vie d'entrepreneur.

Pour un salarié, [se lancer dans l'aventure entrepreneuriale](#) représente nécessairement une prise de risque. Le congé création ou reprise d'entreprise vise à faciliter cette expérience en lui permettant de prendre du temps, par le biais d'un congé ou d'une mise à temps partielle, pour se consacrer à son projet, tout en conservant la possibilité, à terme, de réintégrer son poste.

Le congé création ou reprise d'entreprise : des conditions à respecter

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, le salarié doit avoir au moins 24 mois d'ancienneté dans son entreprise. « *Le congé peut durer au maximum un an, renouvelable une seule fois* », précise Frédéric Abenaqui, expert-comptable du cabinet FAACE, membre du groupement France Défi.

À LIRE AUSSI

Créer sa marque: quelles formalités ?

Le salarié doit adresser sa demande à son employeur, par le biais d'un courrier recommandé, au minimum deux mois avant la date souhaitée de début du congé. Il doit préciser la date de début et de fin du congé, ou de la mise en temps partielle, ainsi que l'activité qu'il veut exercer au sein de l'entreprise créée ou reprise. « *Elle ne doit pas représenter une concurrence déloyale pour son employeur* », signale l'expert-comptable.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

A réception de la demande, l'employeur a 30 jours pour y répondre, faute de quoi elle sera considérée comme acceptée. Il doit impérativement motiver sa décision en cas de refus et dispose de possibilités limitées pour le faire. C'est le cas, dans les entreprises de moins de 300 salariés lorsque le demandeur a déjà bénéficié de ce dispositif au cours des 3 années précédentes.

« *L'employeur peut également refuser s'il estime que le congé aurait des conditions préjudiciables pour l'entreprise, par exemple si le salarié occupe un poste stratégique ou dispose d'une technicité particulière* » Frédéric Abenaqui

L'employeur peut également sous certaines conditions demander à différer le début du congé.

À moins que des dispositions conventionnelles ou qu'un accord d'entreprise ne prévoient des modalités différentes, le salarié doit informer son employeur 3 mois avant la date de fin de son congé de sa volonté de réintégrer son poste ou de démissionner. S'il souhaite revenir dans l'entreprise, il doit retrouver son poste ou un poste équivalent. Il ne peut faire valoir ce droit avant la fin prévue du congé.

Bien mesurer l'intérêt du congé création ou reprise d'entreprise

Lorsque le congé est accepté, le salarié qui en bénéficie voit pendant toute sa durée son contrat de travail suspendu. Il n'est pas rompu, mais le salarié n'acquiert ni ancienneté, ni congés payés. Dans le cas d'un congé complet, il ne touche pas non plus de rémunération de son employeur. L'intérêt du dispositif doit donc être bien réfléchi.

« Excepté la possibilité de récupérer son poste à la fin du congé, il n'y a pas grand avantage pour le salarié qui n'a ni rémunération ni droit au chômage. Il doit donc avoir par ailleurs des fonds disponibles ou s'engager dans une activité suffisamment développée pour qu'elle soit rémunératrice », explique l'expert-comptable. Le choix d'une mise à temps partielle peut en revanche lui permettre de conserver un minimum de salaire.

Publié le jeudi 22 novembre 2018 à 08h50
Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr