

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Votre salarié veut devenir entrepreneur

De la rupture conventionnelle au congé création d'entreprise, en passant par l'intrapreneuriat : un employeur a plusieurs options pour accompagner son salarié.

Ce sont des envies dans l'air du temps : selon une récente enquête d'OpinionWay menée à l'occasion du Salon des entrepreneurs, 28% des Français envisageraient, un jour, de créer ou de reprendre une entreprise. « *Ce sont des choses qui arrivent chez nos clients, confirme Sandrine Fourment, experte-comptable et manager du département expertise sociale de BGH, membre du groupement France Défi. Des salariés veulent quitter l'entreprise avec l'idée de se mettre à leur compte. Dans ce cas, le scénario classique est plutôt de demander une rupture conventionnelle pour pouvoir avoir droit aux allocations chômage et prétendre à l'Acre, l'Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise auprès de Pôle emploi.* »

Des congés spécifiques

À ce jour, pourtant, presque deux créations sur dix sont réalisées par des salariés qui sont encore en activité au moment de l'immatriculation de leur entreprise selon une étude de l'Insee sur le profil des créateurs d'entreprise publiée en 2018. « *Des congés spécifiques existent mais sont soumis à certaines conditions* », précise Sandrine Fourment

Concrètement, le [congé ou le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise](#) et le congé sabbatique permettent à un salarié de se consacrer à son projet en s'absentant de chez son employeur pour une période prolongée ou en conservant une activité salariée réduite. À l'issue de ces dispositifs, le salarié a l'assurance de retrouver, s'il le souhaite, une activité ou un emploi dans son entreprise.

Durant les congés, le contrat de travail est suspendu mais il n'est pas rompu.

« *Cela peut s'organiser dans des grosses structures mais, en pratique, cela pose souvent des difficultés d'organisation quand les effectifs sont réduits. Il est souvent compliqué pour une petite entreprise de gérer ce type d'absence.* » Sandrine Fourment

D'ailleurs, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le chef d'entreprise peut refuser après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il estime qu'un tel congé aura des conséquences préjudiciables pour l'entreprise.

Au cas par cas

Malgré tout, il reste d'autres façons d'accompagner la volonté d'entreprendre d'un salarié en le gardant parmi ses effectifs. « *Dans les grosses structures, on pense bien sûr à l'[intrapreneuriat](#), rappelle Sandrine Fourment. Cependant, dans certains cas, il peut être envisageable d'autoriser un salarié à débiter une activité parallèle sous le statut d'auto-entrepreneur.* »

À charge cependant, pour les deux parties, d'étudier, voire d'amender si nécessaire le contrat de travail.

« Tout dépend de l'activité envisagée du temps qu'elle prendra. Un salarié peut avoir une clause d'exclusivité dans son contrat. En même temps, s'il veut développer une activité dans son domaine d'expertise, il garde aussi un devoir de loyauté envers son employeur s'il est toujours salarié. C'est possible, mais tout doit s'étudier au cas par cas... »

Publié le jeudi 20 juin 2019 à 09h18
Par Céline Chaudeau, 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