

Le congé création

Le congé ou le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise et le congé sabbatique permettent à un salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise de se consacrer à son projet :

- soit en s'absentant de chez son employeur pour une période prolongée,
- soit en conservant une activité salariée réduite.

A 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. Par conséquent, les effets du contrat sont suspendus et notamment le versement du salaire. En revanche, en cas de travail à temps partiel, le versement du salaire est maintenu au prorata du nombre d'heures de travail effectuées.

Dans tous les cas, certaines obligations demeurent et, en particulier, les obligations de loyauté et de discrétion du salarié.

	Congé création	Congé sabbatique
Textes de référence	Articles L3142-78 à 3142-90 du code du travail	Articles L3142-91 à 3142-99 du code du travail
Motif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer ou reprendre une entreprise, ou ➤ Assurer des fonctions de direction dans une jeune entreprise innovante (JEI). 	Aucun motif particulier
Bénéficiaires	<p>Les salariés de toutes les entreprises privées.</p> <p>Les fonctionnaires disposent, quant à eux, de différentes possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une disponibilité pour convenance personnelle, - une mise en disponibilité pour création ou reprise d'entreprise, - l'accomplissement d'un service à temps partiel pour une durée d'un an, renouvelable un an. 	
Conditions d'octroi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir une ancienneté de 24 mois au moins, consécutifs ou non, dans l'entreprise même ou dans toute entreprise du même groupe. ➤ Dans les entreprises de moins de 300 salariés : ne pas avoir bénéficié d'un congé création ou d'un temps partiel pour création au cours des 3 dernières années. ➤ Ou, ne pas avoir bénéficié d'un congé ou d'un temps partiel pour exercer des fonctions de direction dans une JEI au cours des 3 dernières années. <p>A noter : le congé ou temps partiel pour création d'entreprise ou pour exercer des fonctions de direction dans une JEI peut succéder à un congé sabbatique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir une ancienneté de 36 mois au moins, consécutifs ou non, dans l'entreprise même ou dans toute entreprise du même groupe. ➤ Justifier d'une activité professionnelle de 6 ans minimum. ➤ Ne pas avoir bénéficié au cours des 6 années précédentes d'un congé sabbatique, d'un congé création ou d'un congé formation de 6 mois au moins.
Durée	1 an maximum, avec prolongation possible d'un an au plus.	6 mois minimum à 11 mois maximum
Formalités à accomplir	<p>Informez l'employeur 2 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, et précisez :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ la date de début du congé ou de la période de travail à temps partiel envisagée, ➤ la durée du congé ou de la période de travail à temps partiel envisagée, ➤ le cas échéant, la réduction de temps de travail désirée, ➤ la nature de l'activité de l'entreprise à créer ou à reprendre, ➤ la nature de l'activité de la JEI dans laquelle seront exercées les fonctions de direction. <p>Aucun texte n'indique le degré de précision de la description de l'activité. L'employeur peut demander de plus amples détails au salarié sur son projet, mais ne peut les exiger, ni refuser le congé au motif que la description de l'activité n'était pas suffisamment affinée.</p> <p>L'employeur doit informer le salarié de sa réponse par lettre remise en main propre contre décharge, ou par lettre recommandée avec accusé de réception.</p>	<p>Informez l'employeur 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, de la date du départ et de la durée envisagées.</p> <p>Le salarié n'a pas à préciser la raison pour laquelle il souhaite prendre un congé.</p> <p>Ce congé pourra être pris en cas de création ou de reprise d'une entreprise par un salarié qui ne souhaite pas révéler son projet à l'employeur.</p>

	<p>Le défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre, vaut acceptation.</p> <p>La transformation du contrat de travail à temps plein en temps partiel doit faire l'objet d'un avenant au contrat.</p>	
Possibilité de report par l'employeur	<p>Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur peut différer le début de la période de temps partiel si celle-ci a pour effet de porter le nombre de salariés employés simultanément en temps partiel pour création à un niveau excessif.</p> <p>L'employeur peut différer le départ en congé création du salarié lorsque ce départ a de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard de l'effectif total.</p> <p>L'employeur peut différer le départ en congé sabbatique dans la limite de 6 mois (ou 9 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés) à compter de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé.</p>	
Possibilité de refus de l'employeur	<p>Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le chef d'entreprise peut refuser, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, le congé ou le temps partiel, s'il estime que le congé aura des conséquences préjudiciables pour l'entreprise</p>	
Renouvellement	<p>Possibilité de prolongation pour une durée maximale d'un an. La durée totale du congé pris ne peut donc excéder 2 ans.</p> <p>En cas de prolongation, en informer l'employeur (par lettre recommandée avec AR) 2 mois avant le terme du congé ou de la période de travail à temps partiel.</p> <p>En cas de renouvellement de la période de travail à temps partiel, un nouvel avenant au contrat de travail doit être signé.</p> <p>L'employeur a la possibilité de différer le renouvellement jusqu'à 6 mois à compter de la demande de prolongation.</p>	Pas de prolongation possible.
	<p>L'employeur n'a pas la possibilité de s'opposer au renouvellement.</p>	
Fin du dispositif	<p>Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé ou de la période de travail à temps partiel.</p> <p>Lors de sa réintégration à l'expiration de son congé création, aucun texte n'impose au salarié de fournir à son employeur la preuve de la création ou de la reprise de l'entreprise (arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 1er décembre 2005, n°04-41394).</p> <p>Dans le cadre du congé ou du temps partiel pour création d'entreprise uniquement, il est nécessaire d'informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception trois mois avant la fin du congé ou du temps partiel, de sa volonté de réintégrer l'entreprise ou de démissionner.</p> <p>Cette obligation n'existe pas dans le cadre du congé sabbatique.</p>	
	<p>Le salarié pourra, à l'issue de sa période de congé, retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire, avec un salaire au moins équivalent.</p>	
Congés payés	<p>Les salariés qui prévoient de demander un congé création ou un congé sabbatique, peuvent demander un report des congés payés annuels dus au-delà de 24 jours ouvrables (c'est-à-dire uniquement des congés correspondant à la 5ème semaine de congés payés), jusqu'à la date de départ en congé et sur une période de 6 années maximum.</p> <p>Le bénéficiaire du congé demande que lui soit versée une indemnité compensatrice correspondant aux congés payés dont il n'a pas bénéficié.</p>	
	<p>Le salarié peut, le cas échéant, utiliser le compte épargne temps qu'il détient, pour financer les heures non travaillées.</p>	
Protection sociale du salarié en congé	<p>Les salariés bénéficiant d'un congé création ou d'un congé sabbatique continuent d'être couverts par la sécurité sociale pendant 12 mois tant en ce qui concerne les prestations en nature (remboursements des soins) que les prestations en espèces (indemnités journalières).</p> <p>Le maintien de la couverture sociale ne concerne pas l'assurance vieillesse ; le salarié pourra prendre une assurance volontaire ou éventuellement acheter plus tard les points de retraite correspondant à l'année du congé.</p> <p>Il est bien entendu que ce régime de maintien de droit cesse dès l'instant où la personne débute une activité indépendante. Elle dépend alors du régime social correspondant à son statut dans l'entreprise créée.</p> <p>Dès que le salarié retrouve son emploi après le congé, il est à nouveau couvert par la sécurité sociale.</p>	
Déblocage de la participation	<p>Le déblocage anticipé des droits du salarié au titre de la participation aux résultats de l'entreprise est possible lorsque les sommes épargnées sont affectées à la création ou à la reprise d'une entreprise par le salarié, son conjoint ou partenaire pacsé, ou par ses enfants.</p>	