

GUIDE DES AIDES

AIDES A L'EMPLOI



Congé pour création ou reprise d'entreprise

Bénéficiaires

Le congé pour création d'entreprise s'adresse à tout salarié :

- dont l'ancienneté dans l'entreprise - ou au sein du même groupe - est égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non) ;
- dont le projet est de créer ou reprendre une entreprise, individuelle ou en société, qu'elle soit industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
- détenant le contrôle effectif de l'entreprise créée ou reprise.

Le congé pour participer à la direction d'une jeune entreprise innovante s'adresse à tout salarié :

- dont l'ancienneté dans l'entreprise - ou au sein du même groupe - est égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non) ;
- et qui souhaite exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où il sollicite son congé, aux critères de jeune entreprise innovante (JEI) définie par l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts. Pour la définition de la « jeune entreprise innovante », on peut se reporter aux précisions figurant sur le site du Ministère de la Recherche.

Finalités

Ouvert, sous certaines conditions, au salarié qui souhaite se consacrer à la création ou à la reprise d'une entreprise, ou participer à la direction d'une « jeune entreprise innovante » (JEI), ce congé permet de suspendre le contrat de travail afin de retrouver, si besoin est, au terme du congé, l'emploi précédemment occupé (ou un emploi similaire)

Modalités d'intervention

Avantages

Le maintien du contrat de travail

Le salarié qui prend un congé continue à faire partie des effectifs, mais l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer.

Il n'acquiert ni ancienneté ni droit à congés payés et ne peut exiger de réintégrer l'entreprise avant le terme de son congé, sauf mention expresse dans sa demande.

Un congé de longue durée

La durée du congé pour création ou reprise d'entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante est fixée à une année, renouvelable une fois à condition que le salarié en informe son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, trois mois au moins avant le terme de la première année.

Deux options en fin de congé

Trois mois au moins avant le terme, le salarié informe l'employeur (par lettre recommandée avec avis de réception) de sa décision de :

- réintégrer l'entreprise. Il retrouve son emploi précédent ou similaire, et sa rémunération ;
- rompre son contrat de travail. Il n'a pas à effectuer de préavis.

Les salariés qui reprennent leur activité dans l'entreprise à l'issue de leur congé bénéficient d'une réadaptation professionnelle en tant que de besoin, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail..

Procédure de départ en congé

La demande du salarié

La demande doit être adressée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit impérativement préciser la date de départ prévue, la durée envisagée, l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre ou de l'entreprise répondant aux critères de « jeune entreprise innovante » dans

laquelle il prévoit d'exercer des responsabilités de direction.

Le droit au congé pour création ou reprise d'entreprise ou pour exercer des responsabilités au sein d'une JEI ne peut être exercé moins de 3 ans après la précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une JEI.

La réponse de l'employeur

- L'accord ou l'absence de réponse

L'accord de l'employeur est communiqué au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, dans les trente jours suivant réception de la demande. Passé ce délai, l'accord est réputé acquis.

- Le report

Le départ en congé peut être reporté si un certain nombre de salariés sont déjà en congé pour création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou au titre du congé sabbatique. Le quota est fixé à 2 % de l'effectif ou du nombre de jours travaillés, selon que l'entreprise compte plus ou moins de 200 salariés.

Le report est également possible, sans justification, dans la limite de 6 mois à compter de la présentation de la demande.

- Le refus

Le refus est possible dans les entreprises de moins de 200 salariés, si l'employeur estime - après consultation des représentants du personnel - que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables pour l'entreprise.

Il doit alors motiver sa décision.

Le refus peut être contesté devant le conseil de prud'hommes dans les 15 jours qui suivent la réception de la lettre de l'employeur

Contact :

DDTEFP 23

Cité Administrative place Bonnyaud

BP 132

23003 GUERET CEDEX

Tél. : 05 55 41 86 59