



LE CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

EN BREF



Ce congé est ouvert au salarié qui souhaite se consacrer à la **création ou à la reprise d'une entreprise, à temps plein ou à temps partiel.**



Il permet de **suspendre le contrat de travail** et de retrouver, si besoin, **l'emploi précédemment occupé** (ou un emploi similaire) et une **rémunération au moins équivalente.**

MODALITÉS



Téléchargez une [lettre type](#)

- Qui peut en bénéficier ?** le salarié ayant une **ancienneté FMM d'au moins 24 mois**, consécutifs ou non, et **n'ayant pas bénéficié, au cours des 3 années précédentes, d'un autre congé pour création d'entreprise.**
- Demande du salarié :** vous informez l'employeur **au moins 2 mois** avant le **début du congé** ou de la période de **travail à temps partiel**. Vous précisez **l'activité de l'entreprise** que vous prévoyez de créer ou de reprendre. Vous précisez la **durée du congé** ou la réduction souhaitée de votre temps de travail. La **demande de prolongation** fait l'objet d'une information de l'employeur **2 mois avant son terme.**
- Réponse de l'employeur :** l'employeur est tenu de vous informer **soit de son accord sur la date** de départ choisie, **soit du report de cette date. L'accord de l'employeur est réputé acquis** à défaut de réponse dans un **délai de 30 jours** à compter de la présentation de la demande initiale ou de prolongation. **L'employeur ne peut refuser le congé** si vous remplissez les conditions requises.
- Report du congé :** l'employeur peut différer le départ en congé ou le passage à temps partiel sans justification **dans la limite de 6 mois** à compter de la demande. Il peut également le différer afin que les salariés absents au titre du congé ne dépassent pas **2 % de l'effectif** (Art. [D3142-75](#) et [76 C. trav.](#)).
- Quelle durée ?** La **durée maximale du congé** ou de la **période de travail à temps partiel** est d'**1 an** ; elle **peut être prolongée au plus d'1 an**. À l'issue du congé, le salarié peut soit **réintégrer l'entreprise** (Il retrouve alors son emploi et une rémunération au moins équivalente), soit **mettre fin à la relation de travail**, dans ce cas il n'a **pas de préavis à effectuer**. Vous devez **informer l'employeur** de votre intention par tout moyen conférant date certaine **au moins 3 mois avant la fin de votre congé.**



À SAVOIR

- Pendant votre congé, **aucune rémunération ne vous est due**. Vous n'acquierez ni **ancienneté, ni droit à congés payés**. Vous pouvez néanmoins utiliser les droits accumulés sur votre [compte épargne-temps](#) pour **disposer d'un revenu pendant tout ou partie de votre congé** (Art. [VI/1.2.2 Accord CET FMM](#)).
- Pour compenser l'absence de rémunération, vous pouvez organiser préalablement le **report des congés payés qui vous sont dus au-delà de 20 jours ouvrés** (5ème semaine, CP de fractionnement). Le cumul de ces CP porte **au maximum sur 6 années**. Vous percevez, au moment de votre départ, une **indemnité compensatrice pour l'ensemble des CP non perçus**. En cas de **renonciation au congé**, les CP reportés sont ajoutés aux CP annuels, par fraction de 6 jours chaque année (Art. [3142-120/121/122/123](#); [L3142-35 C. trav.](#))
- Le **congé pour création d'entreprise** peut succéder à un [congé sabbatique](#). En pratique, vous pouvez donc vous absenter de l'entreprise pour une durée maximale de **2 ans et 11 mois** avec l'assurance de retrouver un emploi et une rémunération au moins équivalente au terme de votre congé. (*[Lettre type](#))