



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**, ou participer à la direction d'une « **jeune entreprise innovante** » (JEI). On peut également choisir de **passer à temps partiel**.
- Il permet de **suspendre le contrat de travail** et de retrouver, si besoin est, au terme du congé, **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 à 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 :** le salarié informe l'employeur **au moins 2 mois** avant le **début du congé** ou de la période de **travail à temps partiel**. Il précise **l'activité de l'entreprise** qu'il prévoit de créer ou de reprendre. Il précise la **durée du congé** ou la réduction souhaitée de son temps de travail. La **demande de prolongation d'un congé** fait l'objet d'une information de l'employeur **deux mois avant son terme**.
- ➔ **Réponse de l'employeur :** l'employeur est tenu d'informer le salarié **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 le salarié remplit les conditions requises pour en bénéficier.
- ➔ **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'acquerez 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, le salarié peut donc s'absenter de l'entreprise pour une durée maximale de **2 ans et 11 mois** avec l'assurance de retrouver un emploi au terme de son congé. ([Lettre type](#))



FICHES PRATIQUES

WWW.CFTC-FMM.COM