

JURISCLASSEUR

JurisClasseur Travail Traité

Date du fascicule : 3 Mars 2009 Date de la dernière mise à jour : 3 Mars 2009

Fasc. 29-10 : CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE. CONGÉ SABBATIQUE

Marc Desgranges

Avocat, docteur en droit

Cabinet Voltaire

Points-clés

1. - Le droit au congé ou à une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au congé sabbatique est ouvert aux **salariés** soumis aux dispositions du Code du travail (V. n° 11). Ce droit peut être exercé quel que soit l'**effectif** de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié (V. n° 12).
2. - Pour bénéficier du droit au congé ou à une période de travail à temps partiel pour la **création ou la reprise d'entreprise** ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante, le salarié doit, à la date de son départ, justifier d'une **ancienneté** dans l'entreprise d'au moins **vingt-quatre mois**, consécutifs ou non (V. n° 10). Sa **durée** initiale est d'au maximum un an, avec une prolongation possible pour une nouvelle période d'un an maximum (V. n° 18). En cas d'échec, le salarié peut formuler une nouvelle demande au terme d'un délai de trois ans (V. n° 17).

3. - Le **congé sabbatique** est un congé pour **convenances personnelles** (V. n° 9), pouvant notamment consister en l'exercice d'une activité professionnelle (V. n° 29). Pour bénéficier d'un congé sabbatique, le salarié doit, à la date de son départ, justifier d'une **ancienneté** dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de **six années d'activité professionnelle** (V. n° 30). La durée de ce congé est au minimum de **six mois** et au maximum de **onze mois** (V. n° 32).
4. - L'employeur est tenu d'**informer le salarié** soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date (V. n° 40 à 51), soit, dans les entreprises de **moins de deux cents salariés**, de son **refus** du congé ou de la période de travail à temps partiel (V. n° 52 à 58).
5. - **À défaut de réponse** de l'employeur dans un délai de **trente jours** à compter de la présentation par le salarié de sa demande, l'accord de l'employeur est **réputé acquis** (V. n° 60).
6. - Seule la **décision de refus** de l'employeur peut être contestée, devant le conseil de prud'hommes (V. n° 65).
7. - Le départ en congé pour création d'entreprise ou en congé sabbatique emporte **suspension** du contrat de travail (V. n° 69 à 74). Durant cette période, si le salarié ne peut prétendre à une quelconque rémunération (V. n° 75), différents dispositifs d'indemnisation lui sont offerts (V. n° 76 à 90). Sous réserve du respect des conditions d'ouverture, le bénéficiaire d'un congé pour création d'entreprise ou sabbatique continue de bénéficier des prestations de l'assurance maladie et maternité (V. n° 91 à 95).
8. - Le passage à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante emporte **modification** du contrat de travail (V. n° 103 à 108).
9. - Le salarié, qui ne dispose d'**aucun droit à être réemployé** avant l'expiration du congé, doit, en revanche, s'il le souhaite, être **réintégré** à l'issue du congé, dans **son précédent emploi** ou un **emploi similaire** assorti d'une **rémunération au moins équivalente** (V. n° 111 à 119) ou retrouver, à l'issue de la période de travail à temps partiel, une **activité à temps plein** assortie d'une **rémunération au moins équivalente** (V. n° 130 à 133).
10. - Le salarié bénéficiaire d'un congé pour **création d'entreprise** doit **informer** l'employeur, au moins trois mois avant la fin du congé, de son intention soit d'être **réemployé**, soit de **rompre** son contrat de travail (V. n° 120 à 121).

Sommaire analytique

Introduction

I. - Dispositions spécifiques

A. - Création ou reprise d'entreprise

1° Conditions de fond

a) Exigences

b) Durée

2° Conditions de forme

B. - Congé sabbatique

1° Conditions de fond

a) Exigences

b) Durée

2° Conditions de forme

II. - Dispositions communes

A. - Décision de l'employeur

1° Réponses possibles

a) Report non motivé

b) Report motivé

c) Refus

2° Formes imposées

3° Recours contre la décision de l'employeur

B. - Effets de la décision de l'employeur

1° Suspension du contrat

a) Statut du salarié

b) Indemnisation des congés

c) Protection sociale du salarié

d) Situation de l'employeur

2° Modification du contrat

a) Situation du salarié

b) Situation de l'employeur

C. - Fin des congés ou de la période de travail à temps partiel

1° Congés

a) Réintégration dans l'entreprise

b) Rupture du contrat de travail

2° Travail à temps partiel

a) Retour à une période de travail à temps plein

b) Rupture du contrat de travail

Bibliographie