

INFO CREATION REPRISE

LE SALARIE CREATEUR OU REPRENEUR

Edition février 2012

I – LE CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISES

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 CGI.

La demande du salarié 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 « JEI » dans laquelle il prévoit d'exercer des responsabilités de direction.

La réponse de l'employeur :

- 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 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 JEI 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 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.

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.

II – LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL POUR CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISES

Afin de faciliter la création ou la reprise d'entreprise par les salariés, ou leur permettre d'exercer des responsabilités au sein d'une « jeune entreprise innovante » (JEI), une possibilité de passer à temps partiel a été mise en place.

Pour en bénéficier, le salarié doit remplir une **condition** : justifier de 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise (ou dans une entreprise du même groupe), consécutifs ou non. L'ancienneté s'apprécie à la date du passage à temps partiel.

En cas d'accord de l'employeur, la période de travail à temps partiel est fixée, par avenant, à un an maximum avec prolongation possible d'une année supplémentaire avec signature d'un nouvel avenant. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant le terme de la période de réduction du temps de travail tel que fixé par avenant.

Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge au moins deux mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel. Adressée à l'employeur, cette lettre précise :

- la date de début et l'amplitude de la réduction ;
- sa durée ;
- 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.

La réponse de l'employeur :

Le défaut de réponse de l'employeur dans les 30 jours à compter de la présentation de la lettre de demande du salarié vaut accord. Dans ce délai, l'employeur peut :

- reporter la demande dans la limite de 6 mois à compter de la date de présentation de la lettre de demande ou, dans les entreprises de 200 salariés et plus, si un quota (2 % de l'effectif) de salariés passés à temps partiel pour les mêmes raisons est dépassé ;
- refuser dans les entreprises de moins de 200 salariés, sur décision motivée, s'il s'avère que la transformation du contrat de travail à temps plein en temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

III – L'INOPPOSABILITE DE LA CLAUSE D'EXCLUSIVITE AU SALARIE CREATEUR

Tout salarié (à l'exclusion des VRP) ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise peut, pendant une durée d'un an, exercer une activité indépendante parallèlement à son emploi, en dépit de la clause d'exclusivité le liant à son employeur, dès lors qu'il respecte son obligation de loyauté envers ce dernier.

Ce dispositif s'applique également au salarié bénéficiant d'un congé pour création d'entreprise. Dans un tel cas, l'inopposabilité de la clause d'exclusivité est valable jusqu'au terme du congé, soit 2 ans en cas de renouvellement de ce dernier.

Obligation de loyauté : le salarié créateur ou repreneur n'est délié de la clause d'exclusivité que pour les activités non concurrentes de l'entreprise dans laquelle il est employé, pour celles qui sont

concurrentes l'obligation de loyauté (se traduisant par une obligation de non concurrence pendant toute la durée du contrat de travail) continue de s'imposer.

Ne pas confondre la clause d'exclusivité avec la clause de non concurrence qui prend effet après la rupture du contrat de travail : la clause d'exclusivité est la clause qui interdit au salarié d'exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non.

Ainsi, cette nouvelle mesure permettra au salarié de débiter, pendant son temps libre, une activité indépendante tout en continuant à travailler pour son employeur (et donc en maintenant sa rémunération).

Au terme de ce délai d'un an il aura le choix entre :

- renoncer à son activité d'entrepreneur.
- démissionner pour se consacrer à plein temps à sa nouvelle activité.

IV – L'EXONERATION DE COTISATIONS SOCIALES AU BENEFICE DES SALARIES CREATEURS

Les salariés qui créent ou reprennent une entreprise tout en conservant leur emploi salarié, peuvent bénéficier d'une exonération des cotisations sociales dues au titre de leur nouvelle activité.

Cette exonération, qui porte sur les cotisations d'assurance maladie, accident du travail, veuvage, maternité, vieillesse, invalidité/décès, et allocations familiales est accordée au titre des 12 premiers mois d'exercice de cette nouvelle activité, quelle qu'en soit la nature (industrielle, commerciale, artisanale, libérales exercée à titre individuel ou en société) pour la part de rémunération ou de revenus n'excédant pas 120 % du Smic.

Restent donc dues les cotisations de retraites complémentaires, la CSG-CRDS, et, pour les personnes rattachées au régime général des salariés, les cotisations Fnal et le versement transport.

Conditions :

Pour bénéficier de cette exonération, l'activité salariée du créateur ou repreneur doit avoir débutée avant la date de création ou de reprise de l'entreprise et être soumise à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi à la charge de l'employeur (auprès de l'UNEDIC).

Le salarié - créateur ou repreneur a l'obligation :

- d'avoir effectué au moins 910 heures d'activité salariée dans les 12 mois précédant la date de création ou de reprise de l'entreprise,
- d'effectuer au moins 455 heures d'activité salariée au cours des 12 mois suivant la création ou la reprise d'entreprise.

Procédure :

Le créateur ou le repreneur doit demander par écrit auprès de chaque organisme social dont il relève le bénéfice de cette exonération, c'est-à-dire soit, selon les cas, auprès des URSSAF pour les créateurs ou repreneurs relevant du régime général de sécurité sociale, et auprès du Régime social des indépendants (RSI) pour les travailleurs indépendants. Sa demande doit intervenir à l'issue des 90 premiers jours d'activité et au plus tard à l'issue de la période d'exonération. Il est toutefois recommandé d'effectuer cette démarche dès

l'immatriculation de l'entreprise. La demande doit être déposée auprès des régimes sociaux compétents.