

Existe-t-il un congé pour création d'entreprise ?

Réponse courte

Oui, il existe un **congé pour création d'entreprise** au Luxembourg. Ce congé permet à un salarié du secteur privé de suspendre temporairement son contrat de travail pour se consacrer à la création ou à la reprise d'une entreprise au Luxembourg, sous réserve de remplir certaines conditions d'ancienneté, de viabilité du projet et d'information de l'ADEM.

Le congé peut durer jusqu'à 6 mois, fractionnable, et le salarié perçoit une indemnité compensatoire versée par l'ADEM, mais n'est pas rémunéré par l'employeur. À l'issue du congé, le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent, sauf s'il choisit de ne pas reprendre, ce qui est alors considéré comme une démission.

Définition

Le congé pour création d'entreprise est un **droit individuel** accordé au salarié du secteur privé pour suspendre temporairement son contrat de travail afin de se consacrer à la **création ou reprise d'une entreprise** au Luxembourg. Ce dispositif est encadré par la **loi modifiée du 9 mai 2019** et vise à favoriser l'entrepreneuriat tout en assurant au salarié la possibilité de réintégrer son emploi à l'issue du congé.

Questions fréquentes

Comment demander un congé pour création d'entreprise ?

La demande doit être envoyée par recommandé avec accusé de réception au moins 2 mois avant la date prévue de début, à l'employeur et à l'ADEM. Le dossier doit inclure une présentation détaillée du projet, un plan d'affaires et les justificatifs de viabilité économique.

Le salarié est-il rémunéré pendant son congé pour création d'entreprise ?

Non, le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur pendant le congé car le contrat de travail est suspendu. Cependant, l'ADEM verse une indemnité compensatoire plafonnée à 2,5 fois le salaire social minimum non qualifié.

Qu'est-ce que le congé pour création d'entreprise au Luxembourg ?

Le congé pour création d'entreprise est un droit individuel qui permet à un salarié du secteur privé de suspendre temporairement son contrat de travail pour se consacrer à la création ou reprise d'une entreprise au Luxembourg. Ce congé peut durer jusqu'à 6 mois et est encadré par la loi modifiée du 9 mai 2019.

Quelles sont les conditions pour bénéficier du congé pour création d'entreprise ?

Le salarié doit justifier d'une ancienneté de deux ans chez son employeur, créer une entreprise établie au Luxembourg dont il détient la majorité du capital, ne pas exercer d'activité indépendante à titre principal, présenter un projet économiquement viable et informer l'ADEM de sa demande.

Conditions d'exercice

- Le salarié doit justifier d'une **ancienneté de deux ans** auprès de son employeur.
- Le projet doit porter sur une entreprise **établie au Luxembourg**, dont le salarié détient ou détiendra la majorité du capital ou des droits de vote.
- Le salarié **ne doit pas exercer d'activité indépendante** à titre principal au moment de la demande.
- Le projet doit être **économiquement viable** et ne pas être frauduleux.
- **L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** doit être **informée par le salarié** de la demande de congé (article 3 de la loi modifiée du 9 mai 2019).
- Une entreprise peut avoir simultanément :
 - **1 seul salarié en congé** pour création si elle emploie **moins de 15 personnes**,
 - **5 % de l'effectif** en congé si elle compte **15 salariés ou plus** (arrondi à l'unité inférieure).

Modalités pratiques

- La demande doit être envoyée **par recommandé avec accusé de réception, au moins 2 mois avant** la date prévue de début, à l'employeur **et à l'ADEM**.
- Le dossier doit inclure une **présentation détaillée du projet**, un **plan d'affaires** et les **justificatifs de viabilité économique**.
- Le congé peut durer **jusqu'à 6 mois**, fractionnable en deux périodes.
- L'employeur peut **reporter** le congé pour raisons impérieuses, mais **pas plus de 6 mois**.
- **Pendant le congé** :
 - Le contrat de travail est **suspendu**.
 - Le salarié **n'est pas rémunéré par l'employeur**.
 - L'**ADEM** verse une **indemnité compensatoire** plafonnée à **2,5 fois le salaire social minimum non qualifié**.
 - Le salarié **ne peut exercer aucune autre activité salariée ou indépendante** pendant le congé.

Reprise et contestation

- À l'issue du congé, le salarié **trouve son poste ou un poste équivalent** avec une rémunération au moins égale à celle perçue avant le congé.
- Si le salarié ne reprend pas son poste à l'issue du congé, la **rupture du contrat est considérée comme une démission**.
- En cas de différend (refus, report, conditions), le salarié peut **introduire un recours devant le tribunal du travail** dans les **délai légaux en vigueur** (généralement 3 mois à compter de la notification litigieuse).

Pratiques et recommandations

- Instaurer une **procédure formelle** pour gérer ces demandes, avec modèle de courrier, accusé de réception, et documentation systématique.
- Informer clairement le salarié des **conséquences contractuelles** (suspension du contrat, absence de rémunération).
- Prévoir **un avenant** précisant la période du congé, la date de reprise et les modalités de retour.
- Assurer la **confidentialité des informations stratégiques** lorsque le projet entrepreneurial concerne un secteur concurrent.
- Conserver une **copie du dossier transmis à l'ADEM** et vérifier que le salarié ne dépasse pas le seuil légal autorisé dans l'entreprise.

Cadre juridique

- **Loi modifiée du 9 mai 2019** relative au congé pour création d'entreprise
- **Règlement grand-ducal du 15 juillet 2019**
- **Article 3** : information obligatoire de l'ADEM
- **Disposition sur l'interdiction d'autres activités** pendant le congé
- Jurisprudence nationale : interprétation stricte des critères d'éligibilité et contrôle de la viabilité économique
- Recours devant le **tribunal du travail** en cas de litige

Toute demande incomplète, non motivée ou dépassant les plafonds autorisés peut être refusée. Le non-respect des obligations d'information envers l'ADEM ou des conditions de neutralité professionnelle pendant le congé expose le salarié à la perte du droit au congé et à des sanctions contractuelles.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.