

# 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.