

Quelles conditions pour bénéficier d'un congé pour création d'entreprise ?

Réponse courte

Pour bénéficier d'un congé pour création d'entreprise au Luxembourg, le salarié doit être en CDI auprès d'un employeur luxembourgeois, justifier d'au moins deux ans d'ancienneté, ne pas avoir déjà bénéficié de ce congé dans les cinq dernières années, porter un projet de création ou de reprise d'entreprise au Luxembourg, et ne pas cumuler ce congé avec d'autres congés légaux. Il ne doit pas exercer d'autre activité professionnelle pendant le congé (sauf autorisation expresse) et ne pas être en période de préavis.

Le salarié doit déposer une demande écrite motivée à l'employeur et à l'ADEM au moins deux mois à l'avance, accompagnée d'un dossier complet (description du projet, business plan, documents de viabilité). L'agrément préalable du ministre de l'Emploi est obligatoire. L'employeur peut reporter le congé pour raisons impérieuses de fonctionnement, dans la limite de six mois, mais ne peut le refuser au-delà.

Le nombre de bénéficiaires est limité selon la taille de l'entreprise (1 salarié pour moins de 15 salariés, 2 pour 15 à 49, 4 pour 50 et plus). Le congé est d'une durée maximale de six mois, fractionnable, avec suspension du contrat sans rémunération et maintien de l'affiliation à la sécurité sociale.

Définition

Le congé pour création d'entreprise est un droit prévu par la **loi modifiée du 9 mai 2019**, permettant à un salarié du secteur privé de suspendre temporairement son contrat de travail pour se consacrer à un projet de création ou de reprise d'entreprise au Luxembourg. Ce congé favorise l'initiative entrepreneuriale tout en garantissant au salarié la possibilité de réintégrer son poste à l'issue du congé, sous réserve du respect des conditions légales.

Questions fréquentes

Combien de salariés peuvent bénéficier simultanément d'un congé pour création d'entreprise dans une entreprise ?

Le nombre est limité selon la taille de l'entreprise : 1 salarié pour moins de 15 salariés, 2 salariés pour les entreprises de 15 à 49 salariés, et 4 salariés pour les entreprises de 50 salariés ou plus.

Comment faire une demande de congé pour création d'entreprise et quels documents fournir ?

Le salarié doit déposer une demande écrite motivée à l'employeur et à l'ADEM au moins deux mois à l'avance par courrier recommandé, accompagnée d'un dossier complet (description du projet, business plan, documents de viabilité). L'agrément préalable du ministre de l'Emploi est obligatoire.

L'employeur peut-il refuser un congé pour création d'entreprise et quelles sont les protections du salarié ?

L'employeur peut reporter le congé pour raisons impérieuses de fonctionnement dans la limite de six mois, mais ne peut le refuser au-delà. Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant le congé et les 12 mois suivant sa réintégration, sauf faute grave ou licenciement collectif motivé.

Quelles sont les conditions d'ancienneté et de contrat pour bénéficier d'un congé pour création d'entreprise au Luxembourg ?

Le salarié doit être en CDI auprès d'un employeur luxembourgeois et justifier d'au moins deux ans d'ancienneté. Il ne doit pas avoir bénéficié de ce congé dans les cinq dernières années et ne pas être en période de préavis de licenciement ou de démission.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé, le salarié doit :

- Être lié par un contrat de travail à durée indéterminée auprès d'un employeur établi au Luxembourg.
- Justifier d'une ancienneté minimale de **deux ans**.
- Ne pas avoir bénéficié du congé pour création d'entreprise au cours des **cinq dernières années**.
- Être porteur d'un **projet de création ou de reprise d'entreprise** exerçant une activité économique établie au Luxembourg.
- **Ne pas cumuler ce congé** avec un congé parental, congé sans solde, congé pour soutien familial ou autre congé légal durant la même période.
- Ne pas exercer **d'autre activité professionnelle salariée ou indépendante** pendant le congé, sauf autorisation expresse de l'employeur.
- **Ne pas être en période de préavis** (licenciement ou démission).

Le congé est limité à :

- **1 salarié** dans une entreprise de **moins de 15 salariés**,
- **2 salariés** dans les entreprises de **15 à 49 salariés**,
- **4 salariés** dans les entreprises de **50 salariés ou plus**.

Modalités pratiques

1. Dépôt de la demande :

- Le salarié doit transmettre une **demande écrite motivée** à l'employeur **et à l'ADEM, au moins deux mois à l'avance**, par courrier recommandé avec accusé de réception.
- Cette demande doit être **accompagnée** d'un **dossier complet** comprenant :
 - La description du projet,
 - Un **business plan**,
 - Les documents attestant de la viabilité économique du projet.

2. Agrément ministériel :

- Le salarié doit **obtenir l'agrément préalable du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions** (article 3 de la loi modifiée du 9 mai 2019).

3. Décision de l'employeur :

- L'employeur peut **reporter l'octroi du congé pour raisons impérieuses de fonctionnement, dans la limite de six mois** à compter de la demande, mais **ne peut refuser le congé au-delà**.
- Le refus doit être **motivé par écrit**.

4. Suspension du contrat :

- Le contrat de travail est **suspendu** sans rémunération.
- Le salarié reste affilié à la sécurité sociale via les cotisations versées par l'entreprise ou lui-même.
- Le congé est d'une **durée maximale de six mois, fractionnable en deux périodes**.

5. Réintégration :

- Le salarié retrouve son **poste initial ou un poste équivalent**, assorti d'un **salaires au moins égal** à celui perçu avant le congé.
- Il bénéficie d'une **protection contre le licenciement** durant le congé **et pendant les 12 mois suivant** la réintégration (sauf faute grave ou licenciement collectif dûment motivé).

Pratiques et recommandations

- Utiliser un **formulaire standardisé** pour les demandes internes.
- Prévoir un **planning prévisionnel** pour limiter les impacts opérationnels.
- Conserver les échanges et documents liés à la procédure (accusés de réception, réponse motivée, autorisation du ministre).
- Prévoir un **avenant** au contrat de travail précisant les dates de début/fin, les conditions de réintégration et les obligations réciproques.
- En cas de contestation, le salarié peut saisir le **tribunal du travail**, dans le délai de droit commun de **3 mois** suivant la décision contestée.

Cadre juridique

- **Loi modifiée du 9 mai 2019** relative au congé pour création d'entreprise
- **Loi du 15 décembre 2023** (modificative)
- **Règlement grand-ducal du 21 juin 2019**
- **Article 3** : agrément ministériel obligatoire
- **Recours** : tribunal du travail

L'absence d'agrément ministériel, le dépassement du quota de salariés éligibles ou le non-respect des délais peut entraîner le rejet de la demande. La protection contre le licenciement s'applique aussi bien pendant le congé qu'au retour, sauf exception légale.

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.