

Est-ce qu'un salarié garde son poste pendant un congé création d'entreprise ?

Réponse courte

*Il n'existe pas de "congé pour création d'entreprise" dans le Code du travail luxembourgeois.** Contrairement à d'autres pays européens comme la France, le Luxembourg ne prévoit pas de dispositif légal spécifique permettant aux salariés du secteur privé de suspendre leur contrat de travail pour créer une entreprise tout en conservant leur poste.

Les salariés souhaitant créer une entreprise doivent soit **démisionner** de leur emploi, soit **négoier individuellement** avec leur employeur des **modalités particulières** (congé sans solde, temps partiel, etc.), soit se tourner vers les **congés existants** comme le **congé sans solde pour formation** s'ils souhaitent suivre une formation entrepreneuriale.

Définition

Le **congé pour création d'entreprise** est un dispositif juridique qui existe dans certains pays (notamment en France) permettant aux salariés de suspendre temporairement leur contrat de travail pour développer un projet entrepreneurial, avec garantie de retrouver leur poste. **Ce dispositif n'existe pas au Luxembourg.**

Le **droit luxembourgeois** propose uniquement des **congés spéciaux** limités (maternité, adoption, formation, culturel, etc.) et des **arrangements contractuels** individuels entre employeur et salarié. La création d'entreprise ne figure pas parmi les motifs légaux de suspension du contrat de travail avec maintien des droits.

Questions fréquentes

Comment procéder si un salarié veut créer une entreprise tout en gardant son emploi ?

Le salarié doit d'abord vérifier ses obligations contractuelles (clauses de non-concurrence, loyauté). Il peut ensuite négocier avec son employeur un arrangement particulier (congé sans solde, temps partiel). Toute demande doit être formalisée par écrit. L'employeur n'a aucune obligation légale d'accepter. En cas de refus, le salarié doit choisir entre démission ou abandon du projet.

Existe-t-il un congé pour création d'entreprise au Luxembourg et peut-on conserver son poste ?

Non, il n'existe pas de congé pour création d'entreprise dans le Code du travail luxembourgeois. Contrairement à d'autres pays comme la France, le Luxembourg ne prévoit pas de dispositif légal permettant aux salariés de suspendre leur contrat de travail pour créer une entreprise tout en conservant leur poste. Les salariés doivent soit démissionner, soit négocier individuellement avec leur employeur.

Peut-on cumuler activité salariée et création d'entreprise au Luxembourg ?

Oui, sous conditions strictes : respect des clauses de non-concurrence du contrat de travail, absence de conflit d'intérêts, activité entrepreneuriale exercée en dehors des heures de travail, et parfois déclaration préalable à l'employeur selon les termes contractuels. Il est recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail avant de se lancer.

Quelle protection existe-t-il pour les salariés entrepreneurs au Luxembourg ?

Il n'existe aucune protection légale spécifique pour les salariés créateurs d'entreprise au Luxembourg. En cas de démission pour création d'entreprise, le salarié perd généralement ses droits aux allocations de chômage. La seule protection consiste à respecter scrupuleusement les clauses contractuelles pour éviter d'éventuelles poursuites pour concurrence déloyale.

Quelles sont les alternatives pour un salarié qui veut créer son entreprise au Luxembourg ?

Les alternatives sont : 1) Le congé sans solde pour formation (max 2 ans, ancienneté 2 ans minimum) si une formation entrepreneuriale est suivie ; 2) Négociation individuelle d'un congé sans solde ou temps partiel avec l'employeur (non garanti) ; 3) Création d'entreprise en parallèle en respectant les clauses de non-concurrence ; 4) Démission avec respect du préavis légal.

Vers quels organismes se tourner pour créer son entreprise au Luxembourg ?

Les organismes d'accompagnement incluent : la Chambre de Commerce du Luxembourg, le House of Entrepreneurship, l'ADEM (pour les demandeurs d'emploi après démission), les Chambres professionnelles selon le secteur, et Luxinnovation pour les projets innovants. Ces organismes proposent conseil, formation et accompagnement dans les démarches de création.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, aucune condition légale n'existe pour un congé création d'entreprise car ce congé **n'est pas prévu par la loi**.

Alternatives possibles :

1. Congé sans solde pour formation :

- **Durée maximale : 2 ans cumulés** par employeur
- **Ancienneté requise : 2 ans minimum**
- **Formations éligibles :** Universités, écoles reconnues, organismes agréés
- **Limité aux formations**, pas à la création d'entreprise pure

2. Négociation individuelle :

- **Congé sans solde** négocié avec l'employeur
- **Réduction du temps de travail** temporaire
- **Clause de non-concurrence** à respecter
- **Aucune obligation légale** pour l'employeur d'accepter

3. Démission :

- **Rupture définitive** du contrat de travail
- **Respect du préavis** légal ou conventionnel
- **Perte des droits** liés au poste (ancienneté, avantages)

Modalités pratiques

Pour les salariés entrepreneurs au Luxembourg :

Vérifications préalables obligatoires :

- Examiner les **clauses de non-concurrence** du contrat de travail
- Vérifier les **obligations de loyauté** envers l'employeur actuel
- Consulter les **conventions collectives** applicables
- S'assurer de la **compatibilité** entre l'activité salariée et l'activité entrepreneuriale

Options pratiques :

1. Entrepreneuriat en parallèle :

- Création d'entreprise **en dehors des heures de travail**
- Respect strict des **obligations contractuelles**
- **Déclaration** à l'employeur si requis par le contrat

2. Négociation avec l'employeur :

- Demande de **congé sans solde** (non garanti)
- Proposition de **temps partiel** temporaire
- Discussion sur les **modalités de retour**
- **Formalisation écrite** de tout accord

3. Accompagnement institutionnel :

- **ADEM** : Conseil aux demandeurs d'emploi (après démission)
- **Chambre de Commerce** : Accompagnement création d'entreprise
- **House of Entrepreneurship** : Support aux entrepreneurs

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

- **Informez clairement** les salariés que le Luxembourg ne dispose pas de congé création d'entreprise légal
- **Évitez toute confusion** avec le droit français ou d'autres pays européens
- **Examinez au cas par cas** les demandes de congé sans solde pour création d'entreprise
- **Vérifiez la compatibilité** entre le projet entrepreneurial et l'activité de l'entreprise
- **Documentez** toute décision et tout accord particulier

Bonnes pratiques :

- **Politique interne claire** sur l'entrepreneuriat des salariés
- **Procédure d'évaluation** des demandes individuelles
- **Respect des délais** de préavis en cas de démission
- **Accompagnement** des salariés vers les dispositifs existants
- **Veille juridique** sur l'évolution éventuelle de la législation

Risques à éviter :

- **Confusion** entre droit luxembourgeois et français
- **Engagements** non formalisés avec les salariés
- **Non-respect** des clauses de non-concurrence
- **Discrimination** dans le traitement des demandes

Cadre juridique

Textes applicables au Luxembourg :

- **Code du travail luxembourgeois** : Articles L.233-1 et suivants (congés annuels)
- **Article L.233-16** : Congés extraordinaires (liste limitative)
- **Loi du 31 juillet 2006** : Congé sans solde pour formation
- **Loi du 6 janvier 2023** : Congé culturel

Absence notable : Aucun article du Code du travail luxembourgeois ne prévoit de congé pour création d'entreprise.

Droit comparé : En France, les articles L.3142-78 et suivants du Code du travail prévoient ce dispositif, **mais cette législation ne s'applique pas au Luxembourg**.

Protection sociale : En cas de démission pour création d'entreprise, le salarié perd ses droits aux **allocations de chômage** sauf exceptions très limitées.

Attention : Cette fiche corrige une erreur fréquente consistant à appliquer le droit français au Luxembourg. Il est essentiel de vérifier que les dispositifs légaux existent bien dans la juridiction concernée avant d'informer les salariés de leurs droits supposés.

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.