

Le congé pour création d'entreprise suspend-il le contrat ?

Réponse courte

Oui, le congé pour création d'entreprise suspend le contrat de travail. Pendant la durée du congé, le contrat n'est pas rompu mais son exécution est mise en veille : le salarié n'exécute aucune prestation, n'est pas rémunéré, et ne cumule ni congés ni ancienneté.

La suspension prend effet à la date convenue et doit être formalisée par écrit, avec notification à l'ITM. À l'issue du congé, le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins égale à celle perçue avant la suspension.

Définition

Le congé pour création d'entreprise permet à un salarié du secteur privé de suspendre temporairement son contrat de travail afin de créer ou reprendre une entreprise au Luxembourg. Ce congé est régi par la **loi modifiée du 9 mai 2019**, telle que consolidée, et encadré par des conditions strictes d'ancienneté, de projet économique et de procédure. Il n'entraîne pas de rupture du contrat, mais met en veille son exécution pendant une période maximale déterminée.

Questions fréquentes

Le congé pour création d'entreprise suspend-il le contrat de travail au Luxembourg ?

Oui, le congé pour création d'entreprise suspend le contrat de travail sans le rompre. Pendant cette période, le salarié n'exécute aucune prestation, n'est pas rémunéré, et ne cumule ni congés ni ancienneté. Le contrat est mis en veille jusqu'à la reprise du travail.

Le salarié est-il protégé contre le licenciement pendant le congé pour création d'entreprise ?

Oui, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant toute la durée du congé et durant les 12 mois suivant la reprise du travail, sauf en cas de faute grave ou de motif économique objectivement étranger au congé.

Quelle est la durée maximale du congé pour création d'entreprise ?

Le congé est accordé pour une durée maximale de 6 mois, renouvelable une fois. Il peut être fractionné en deux périodes d'au moins 3 mois chacune. La durée totale ne peut donc pas excéder 12 mois.

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

Le salarié doit avoir au moins 2 ans d'ancienneté chez le même employeur, ne pas avoir bénéficié de ce congé dans les 5 dernières années, et soumettre une demande écrite avec un plan d'affaires au moins 2 mois avant la date souhaitée. Le projet doit être exercé à titre principal au Luxembourg.

Conditions d'exercice

Le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir au moins **deux ans d'ancienneté** chez le même employeur.
- Ne pas avoir bénéficié de ce congé dans les **cinq dernières années**.
- Soumettre une demande écrite **au moins deux mois** avant la date de début souhaitée, accompagnée d'un **plan d'affaires ou dossier décrivant le projet entrepreneurial**.
- Fournir une **copie de la demande à l'ADEM** (Agence pour le développement de l'emploi).
- **L'employeur doit informer l'ITM** (Inspection du travail et des mines) de l'octroi ou du refus du congé (article 5).
- Le projet doit être exercé **à titre principal**, au Luxembourg, par le salarié dirigeant effectif de l'activité.

Le congé est accordé **pour une durée de six mois maximum, renouvelable une fois**, et peut être **fractionné en deux périodes** d'au moins **trois mois chacune**.

Le nombre de salariés pouvant en bénéficier simultanément est **limité** :

- **1 salarié** pour les entreprises de moins de 15 salariés ;
- **2 salariés** pour les entreprises de 15 à 49 salariés ;
- **4 salariés** pour les entreprises de 50 salariés ou plus.

Modalités pratiques

- La suspension du contrat prend effet **à la date convenue**, sans résiliation du lien contractuel.
- Le salarié n'exécute aucune prestation, **n'est pas rémunéré**, et ne cumule ni congés ni ancienneté pendant cette période.
- **L'employeur remet une attestation de suspension** du contrat au salarié (article L.234-54).
- Les **cotisations de sécurité sociale sont prises en charge** conjointement par l'État et, le cas échéant, par l'employeur ou l'entreprise nouvellement créée, selon les modalités définies par règlement.

À l'issue du congé :

- Le salarié retrouve **son poste ou un poste équivalent**, avec une rémunération **au moins égale** à celle perçue avant la suspension.
- Le salarié doit **informer l'employeur de sa volonté de reprise** au moins un mois avant la fin du congé.
- Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** pendant toute la durée du congé **et durant les 12 mois suivant la reprise**, sauf en cas de faute grave ou de **motif économique objectivement étranger au congé** (article L.234-56).

Pratiques et recommandations

- L'employeur doit formaliser la suspension par écrit et notifier l'ITM dans les délais légaux.
- Le salarié doit veiller à la cohérence de son projet et à sa conformité avec la clause de non-concurrence éventuelle.
- Il est recommandé de fixer dans un **avenant** les conditions de retour, les éventuelles périodes de fractionnement, et les modalités de reprise.
- En cas de dépassement du **quota annuel légal**, le congé peut être **reporté** mais non refusé indéfiniment.

Cadre juridique

- **Loi modifiée du 9 mai 2019** relative au congé pour création d'entreprise (version consolidée 2025)
- **Article 5** : Obligation d'information de l'ITM
- **Article 6** : Suspension du contrat de travail
- **Articles L.234-51 à L.234-56** du Code du travail
- **Règlement grand-ducal du 21 juin 2019**
- Jurisprudence du tribunal du travail relative aux motifs de refus, aux droits à réintégration et aux protections contre le licenciement

L'employeur ne peut pas licencier un salarié pendant le congé pour création d'entreprise ou dans les 12 mois suivant sa reprise, sauf exception clairement définie par la loi. Toute rupture illicite expose à des dommages-intérêts et à la nullité du licenciement.

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.