

Guide pratique de l'essaimage

... ou comment caractériser les conditions juridiques, sociales et fiscales
de la mise en oeuvre du projet d'essaimage.



{ Lyon_ Ville de l'Entrepreneuriat }

Créens

JANVIER 2005

Préambule

(Lyon_Ville de l'Entrepreneuriat) est un réseau de partenaires unis pour développer l'entrepreneuriat, autour des mêmes objectifs, moyens et valeurs (réunis dans une charte d'engagement).

Pour les entrepreneurs et porteurs de projets, Lyon Ville de l'entrepreneuriat est une offre de services complète et adaptée en matière d'accompagnement, de financement et d'hébergement pour répondre aux besoins de tous.

Ce dispositif est basé sur :

❖ une organisation territoriale de proximité :

- des portes d'entrée à proximité géographique, pour accueillir et orienter les porteurs de projet en fonction de leur projet, de leur avancement dans la démarche de création et de leur profil personnel,
- une orientation vers les partenaires à même de fournir des réponses adaptées à chacune des étapes de leur projet,

❖ un soutien spécifique à la création d'entreprises innovantes :

- une chaîne de l'accompagnement complète destinée à sensibiliser / informer, former, incuber, et accompagner,
- une offre immobilière dédiée,
- un accès facilité aux financements.

Lyon_Ville de l'Entrepreneuriat, c'est aussi une réflexion et des actions pour la mise en œuvre d'un dispositif adapté en faveur de :

- ❖ l'essaimage,
- ❖ la reprise - transmission d'entreprises.

En ce qui concerne les actions d'essaiage, deux partenaires de Lyon_Ville de l'Entrepreneuriat, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Lyon et la Scop Créons, œuvrent de manière conjointe et complémentaire pour offrir un dispositif d'accompagnement spécifique aux projets d'essaiage.

Cela passe par plusieurs types d'actions :

- ❖ des actions de sensibilisation à travers la réalisation d'une plaquette par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Lyon,
- ❖ des actions de formation à destination des structures d'accompagnement à la création d'entreprise, menées conjointement par Créons et la CCIL,
- ❖ des actions d'accompagnement des porteurs de projet :
 - la mise en œuvre par la CCIL d'un outil d'appui méthodologique aux porteurs de projet d'essaiage,
 - l'élaboration par Créons d'un guide pratique de l'essaiage à destination des entreprises et des porteurs de projet.

En savoir plus sur les actions de développement économique de l'agglomération lyonnaise :
<http://www.lyon-business.org>

{ **Lyon_Ville de l'Entrepreneuriat** }

Objectifs du guide :

Ce **Guide Pratique de l'Essaimage** est un outil issu des travaux réalisés dans le cadre du programme Equal du Grand Lyon, Pacerel.

Il s'adresse avant tout aux entreprises et aux salariés, principaux acteurs de tout projet d'essaimage.

Il a 3 principaux objectifs :

- ❖ Caractériser, étape par étape, le cadre (social, juridique, fiscal) du projet d'essaimage et mettre en exergue les questions qui en découlent.
- ❖ Apporter une réponse croisée aux problématiques des salariés (créateurs et futurs responsables d'entreprise) et des chefs d'entreprise, basée sur les droits et devoirs de chacune des parties.
- ❖ Positionner l'essaimage comme résultante d'une entente commune entre le salarié et le chef d'entreprise.


Ce guide repose sur un pari : "l'émergence d'outils va permettre d'organiser et de favoriser les projets d'essaimage comme plus value de l'évolution des compétences et comme pratique innovante du développement économique local".

Les témoignages que vous pourrez consulter dans ce guide vous le confirmeront, la réussite de l'essaimage s'appuie sur :

- ❖ la confiance réciproque,
- ❖ le consensus (chacun ayant intérêt à ce que l'essaimage se fasse en bonne intelligence et qu'il procure un gain mutuel),
- ❖ la volonté de chacun de développer des pratiques innovantes pour réussir un projet de création.



L'équipe de la Scop Créons, rédactrice et éditrice du guide, vous souhaite une bonne lecture et de pérennes créations.

Sommaire


	Glossaire	2
	Les droits et devoirs de l'essaimant et de l'essaimé	10
	1. La construction du projet de création d'entreprise	12
	2. Le départ du salarié de l'entreprise	26
	3. Les aides financières et matérielles	34
	4. Les liens entre l'entreprise essaimée et l'essaimant	40
	La sitothèque	44
	La boîte à outils	46
	Les témoignages	58
	Index législatif / Index bibliographique	64

Descriptif du guide et avertissement :

Ce guide, conçu comme un outil pratique, ne prétend pas offrir des réponses exhaustives aux problématiques sociales, juridiques et fiscales du projet d'essaimage.

Il offre une ligne directrice et un recensement global des questions essentielles que doivent se poser le salarié  (l'essaimé) et le chef d'entreprise  (l'essaimant) dans la mise en place concrète du projet d'essaimage : ce guide donne des clés pour vous permettre de faire le lien entre votre problématique, les informations que vous devez avoir et les conseils qui peuvent vous aider.

En amont de la lecture de ce guide, il est recommandé pour une bonne compréhension du texte de se référer aux définitions du glossaire .

Vous trouverez également dans ce guide des éléments concrets (convention d'essaimage, exemples de contrat...) dans la boîte à outils  ainsi que des liens vers des sites internet dans la sitothèque.



Glossaire

●● ACTE ANORMAL DE GESTION

Lorsqu'une entreprise essaillante consent à une entreprise essaïmée un avantage qui n'est pas justifié par une contrepartie réelle et suffisante (équivalente), c'est-à-dire un intérêt commercial, l'opération est qualifiée d'acte anormal de gestion par l'administration fiscale. L'acte anormal de gestion se traduit par une imposition :

▶ pour l'essaillant : sur les sommes qu'il aurait dû percevoir s'il avait effectué une opération aux conditions du marché.

▶ pour l'essaïmé : sur l'avantage reçu au titre de la distribution camouflée de revenu.

●●● ACCRE


Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise (articles L.351-24R, R 351-41 à R.351-49 du code du travail) : dispositif permettant

- ❖ le maintien pendant 12 mois du bénéficiaire des prestations de sécurité sociale et d'allocations familiales du régime dont le bénéficiaire relevait précédemment,
- ❖ l'exonération pendant cette même période des cotisations sociales obligatoires dues au régime de la nouvelle activité (sauf CSG et CRDS) dans la limite d'un plafond de revenus égal à 120 % du montant du SMIC sauf pour les demandeurs d'emploi indemnisés par l'ASSEDIC.

Public éligible :

- ❖ 1/ les demandeurs d'emploi (inscrits à l'ANPE) indemnisés ou remplissant les conditions pour être indemnisés au titre de l'allocation unique dégressive (AUD) ou de l'allocation de retour à l'emploi (ARE),
- ❖ 2/ les demandeurs d'emploi (inscrits à l'ANPE), non indemnisés inscrits depuis plus de 6 mois au cours des 18 derniers mois, à l'exception des salariés inscrits à l'ANPE et recherchant un autre emploi - les salariés démissionnaires peuvent donc prétendre à l'ACCRE à condition d'être inscrits depuis plus de 6 mois à l'ANPE,
- ❖ 3/ les bénéficiaires de l'allocation de RMIInsertion ou leur conjoint ou concubin,
- ❖ 4/ les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation d'insertion, l'allocation de veuvage, les bénéficiaires de l'allocation parent isolé,
- ❖ 5/ les salariés repreneurs de tout ou partie de leur entreprise en redressement ou liquidation judiciaire,
- ❖ 6/ les jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans y compris ceux qui sont titulaires d'un contrat emploi solidarité ou d'un contrat emploi jeune (si rupture de contrat),



- ❖ 7/ les personnes âgées de moins de 30 ans qui ne remplissent pas la condition d'activité antérieure ouvrant droit au bénéfice de l'allocation unique dégressive (AUD) ou de l'allocation de retour à l'emploi (ARE),
- ❖ 8/ les personnes âgées de moins de 30 ans reconnues handicapées,
- ❖ 9/ les personnes âgées de 50 ans et plus, inscrites à l'ANPE,
- ❖ 10/ les personnes titulaires d'un CAPE ( décrets non encore parus).

Sous réserve de remplir les conditions relatives au public éligible, le dispositif ACCRE permet également de solliciter l'EDEN : avance remboursable subordonnée à l'obtention obligatoire d'un financement complémentaire ainsi que les chéquiers-conseils qui permettent de consulter des organismes spécialisés pour la préparation et le démarrage de leur entreprise.

●● CAPE

Contrat d'appui à la création d'une activité économique

Contrat conclu entre une personne morale quelle qu'elle soit et une personne physique non salariée à temps complet qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité économique. Ses modalités de mise en oeuvre seront subordonnées à la parution des décrets d'application.

●● CONGE CREATION ENTREPRISE

Le congé pour création d'entreprise permet au salarié de préparer l'élaboration et la mise en oeuvre d'un projet personnel tout en bénéficiant d'un droit à réintégration.

●● CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Autorisation d'absence qui permet, pendant les heures normales de travail, de suivre un stage de son choix indépendamment de ceux qui peuvent être proposés par l'entreprise. Cette formation doit toutefois répondre à un objet bien précis : adaptation à un nouvel emploi, promotion dans l'emploi occupé, adaptation à de nouvelles techniques ou à de nouvelles structures de l'entreprise, préparation à une conversion, acquisition de nouvelles compétences ou perfectionnement des compétences déjà acquises.

●● CONGE SABBATIQUE

Congé pour convenance personnelle qui suspend le contrat de travail.

Pendant ce congé, le salarié peut exercer une activité professionnelle, sous réserve de respecter les obligations de loyauté, de discrétion et de non concurrence envers l'employeur. Il peut mettre en oeuvre un projet personnel de formation hors du cadre d'un congé individuel de formation.



●●● **CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE**

Selon un rapport du Conseil Economique et Social (JO du 26/04/73), la sous-traitance est l'opération par laquelle une entreprise confie à une autre le soin d'exécuter pour elle et selon un cahier des charges préétabli une partie des actes de production ou de services dont elle conserve la responsabilité économique finale.

●●● **DELIT DE MARCHANDAGE**

Toute opération de marchandage ou opération à but lucratif ayant pour objet le prêt de main d'œuvre effectué en dehors du cadre du travail temporaire (articles L125-1 et L125-2 du code du travail).

●●● **ESSAIMAGE**

Pratique qui se manifeste lorsqu'un salarié quitte son entreprise pour créer une entreprise juridiquement indépendante en bénéficiant de diverses formes d'aides de la part de son ex-employeur.

●●● **ESSAIMANT**

Désigne respectivement l'entreprise établie, l'employeur, qui pourvoit des aides diverses à l'essaimé.

●●● **ESSAIME**

Désigne l'entreprise émergente, le salarié, qui bénéficie d'aides de son ex-employeur.

●●● **ESSAIMAGE A FROID OU OFFENSIF**

Essaimage employé dans un contexte de croissance principalement à des fins de développement du personnel et/ou d'activités liées à celle de l'entreprise essaimante.

●●● **ESSAIMAGE A CHAUD OU DEFENSIF**

Essaimage employé dans un contexte de crise principalement à des fins de reclassement du personnel licencié et/ou de reconversion d'activités abandonnées.

●●● **ESSAIMAGE DANS LE CŒUR DE METIER**

Activité économique dans le champ de l'activité première de l'entreprise.

●●● **ESSAIMAGE HORS DU CŒUR DE METIER**

Activité économique hors du domaine d'activités de l'entreprise.



••• **ESSAIMAGE TECHNOLOGIQUE**

Création d'une entreprise nouvelle sur la base d'une technologie dont le développement a été initié dans l'entreprise essaimante ou un centre de recherche qui a choisi de ne pas développer cette technologie en interne.

••• **ESSAIMAGE PERSONNEL**

Essaimage inscrit principalement dans la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise.

••• **ESSAIMAGE STRATEGIQUE**

Essaimage inscrit principalement dans la politique de développement des activités de l'entreprise.

••• **IMMOBILISATIONS**

Éléments destinés à servir de façon durable à l'activité de l'entreprise. Ils ne se consomment pas par leur premier usage.

••• **PRÊT D'INSTALLATION**

Les entreprises peuvent aider leurs anciens salariés à fonder une entreprise nouvelle :

- soit en leur accordant un prêt à taux privilégié d'une durée minimale de 7 ans
- soit en souscrivant au capital de leur société.

En contrepartie, l'entreprise essaimante constitue en franchise d'impôt une provision spéciale. Le montant de la provision déductible est égal à la moitié des versements effectués sous forme de prêt à 75% du montant des souscriptions en capital. Il est globalement plafonné à 46000 euros pour un même salarié.

••• **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

La rupture du contrat de travail est la cessation de ce contrat en dehors du cas de cessation par l'arrivée du terme. Elle peut avoir lieu à l'initiative du salarié (démission) ou à l'initiative de l'employeur (licenciement).

••• **RUPTURE NEGOCIEE**

Mode de rupture du contrat de travail qui n'est ni le licenciement par l'employeur ni la démission du salarié. Il peut comporter un versement éventuel d'indemnités de rupture ainsi que des clauses de non-concurrence. Formaliser par écrit la rupture négociée n'est pas obligatoire, cela reste néanmoins conseillé.



●●● RUPTURE VOLONTAIRE

Le contrat de travail ne peut être rompu hors période d'essai sauf :

- ❖ en cas d'accord entre l'employeur et le salarié,
- ❖ en cas de faute grave du salarié ou de l'employeur,
- ❖ en cas de force majeure.

NB : Pour les contrats conclus à partir du 20/01/2002, un contrat à durée déterminée (CDD) peut être rompu à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée (CDI).

●●● TEMPS PARTIEL

Le salarié à temps partiel est celui dont l'horaire de travail est inférieur à un temps plein, tel qu'il est conçu dans son unité de travail (durée légale, durée fixée conventionnellement pour la branche, l'entreprise, l'établissement).

Le travail à temps partiel modulé sur l'année peut également être mis en place dans l'entreprise par vote conventionnel (convention ou accord collectif étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet d'une opposition des syndicats majoritaires non signataires). Cette possibilité doit être assortie d'un lissage éventuel de la rémunération sur l'année.

●●● LE TRANSFERT DE TECHNOLOGIES

Il s'entend communément comme l'ensemble des compétences et des résultats techniques développés et tenus à jour au sein d'entreprises et dont l'exploitation est cédée ou concédée à des tiers.

Rappel sur le droit moral de l'inventeur : est considéré comme inventeur celui qui a concrétisé une invention nouvelle et inventive par une application industrielle et qui l'aura, sinon réalisée, du moins décrite de façon suffisamment explicite pour permettre sa réalisation par tout homme du métier sans avoir à faire des recherches supplémentaires.

Rappel du cadre juridique existant lorsqu'un salarié crée une invention :

La loi de 1978 a distingué trois grands types d'invention de salariés auxquels sont attachés des droits différents :

- ❖ **Les inventions de mission** : elles sont réalisées par le salarié dans le cadre d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses missions effectives. Ces inventions appartiennent de facto à l'employeur.
- ❖ **Les inventions attribuables** : inventions faites en dehors d'une mission spécifique mais avec des moyens appartenant à l'employeur et des connaissances dérivant de la situation salariée. Dans ce cas, l'employeur dispose d'un droit d'attribution prioritaire. A la base, l'invention appartient au salarié mais celui-ci doit proposer en priorité la demande de brevet à l'employeur. Si l'employeur ne le revendique pas, l'inventeur est autorisé par défaut à revendiquer la titularité des droits économiques. Dans tous les cas, le salarié a toujours droit à la reconnaissance du droit moral attaché à son statut d'inventeur.
- ❖ **Les inventions hors mission** : elles sont faites indépendamment et en dehors du cadre professionnel ; elles appartiennent à l'inventeur salarié.

La loi du 26/11/90 a rendu obligatoire le versement, par l'entreprise, d'une rétribution financière à des inventeurs salariés qu'il s'agisse d'une invention de mission ou d'une invention attribuable.

Quel que soit le type d'inventions (y compris celles hors mission), le salarié, s'il veut préserver ses droits, a l'obligation de déclarer toute invention à son employeur.

Protection d'une invention :

L'inventeur peut simplement décider de garder secrète son invention et ne pas la divulguer. Néanmoins, il lui est conseillé de déposer une enveloppe " soleau " auprès de l'INPI (cf Sitothèque) qui lui permettra, le cas échéant, de prouver la date de création de l'invention (donc son antériorité). S'il souhaite au contraire l'exploiter, il aura tout intérêt à la protéger en déposant un brevet.



Le brevet

Définition : le brevet est le titre de propriété industrielle qui confère à son titulaire, inventeur ou entreprise, un droit exclusif sur son invention pour une durée de vingt ans. Pour l'obtenir, il convient de déposer une demande auprès de l'INPI. Après examen et publication, le brevet sera délivré ; paradoxalement, le brevet rend l'invention publique en même temps qu'il la protège.

Exploitation : le brevet confère à son titulaire le droit d'interdire à tous tiers non autorisés par lui de fabriquer, importer l'objet breveté ou de mettre en œuvre le procédé breveté à des fins autres qu'expérimentales ou à usage personnel. Ce droit permet au breveté de contrôler l'exploitation qui est faite de son invention au moyen des contrats de cession ou de licence.

❖ Le contrat de cession :

En contrepartie d'une somme généralement forfaitaire, le titulaire d'un brevet abandonne tous ses droits à l'acquéreur, sauf éventuellement le droit moral d'être reconnu comme l'inventeur dans le cas où l'inventeur et le titulaire, qui cède ses droits, sont une seule et même personne.

L'acquéreur est ensuite parfaitement libre d'exercer sa propriété pleine et entière des droits économiques attachés au brevet acquis : accorder des licences, agir en contrefaçon, maintenir ou abandonner le brevet. Pour être opposable aux tiers, le contrat de licence doit faire l'objet d'un acte écrit et être inscrit au registre des brevets à l'INPI.

❖ Le contrat de licence :

La licence s'apparente à une location : le titulaire du brevet conserve la propriété du brevet mais autorise un tiers à fabriquer et à vendre le produit du brevet ou à mettre en œuvre le procédé breveté à des fins industrielles, à titre exclusif ou non, pour une durée contractuellement précisée et sur des territoires nationaux définis. En contrepartie de l'exploitation sous licence, le licencié versera au titulaire du brevet des redevances généralement proportionnelles au chiffre d'affaires réalisé grâce à l'exploitation de l'invention. Pour être opposable aux tiers, le contrat de licence doit faire l'objet d'un acte écrit et être inscrit au registre des brevets à l'INPI.

❖ Le déposant du brevet peut également décider d'exploiter directement son invention c'est-à-dire de la produire et de la vendre lui-même.

Les droits et devoirs de l'essaimant et de l'essaimé



①	1. La construction du projet de création d'entreprise	12
②	2. Le départ du salarié de l'entreprise	26
③	3. Les aides financières et matérielles	34
④	4. Les liens entre l'entreprise essaimée et l'essaimant	40



Phase 1 : la construction du projet

●●● 1. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL  14

●●● 2. CONGES  14

2.1. Congé création d'entreprise

2.2. Congé sabbatique

●●● 3. CAPE  19

●●● 4. SUPPORTS LOGISTIQUES  20

●●● 5. FORMATION  21

●●● 6. CONSEILS ET APPUIS TECHNIQUES DE L'ENTREPRISE ESSAIMANTE  25



Phase 1 : la construction du projet

••• 1. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Principe

L'organisation du temps de travail s'appuie sur le code du travail et les lois de Robien, Aubry I et II concernant l'aménagement du temps.

Il n'existe pas de texte de loi spécifique d'aménagement du temps de travail en vue de la préparation d'un projet de création d'entreprise, hors les congés dédiés et les temps de formation abordés dans les chapitres suivants.

La préparation du projet s'effectue

- ❖ hors du temps de travail,
- ❖ par l'utilisation des RTT (si le système de réduction du temps de travail a été mis en place dans l'entreprise).

Cependant le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un aménagement du temps de travail pour préparer ce projet à partir d'une réorganisation de la planification des activités confiées au salarié par l'entreprise (PME-PMI/TPE).

••• 2. CONGES

2.1. Congé création d'entreprise

Motif : créer ou reprendre une entreprise et en exercer le contrôle effectif

Obligations légales et conditions relatives au congé création d'entreprise

▶ Du salarié

- ❖ Le salarié justifie d'au moins 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise même ou dans une entreprise du même groupe.
- ❖ Le salarié n'a pas bénéficié d'un congé création ou n'a pas négocié un temps partiel pour création d'entreprise au cours des 3 dernières années.
- ❖ Le salarié informe, 2 mois avant, par lettre recommandée avec accusé de réception de sa demande de congé pour création d'entreprise ; il précise
 - la date de début du congé,
 - la durée,

- l'amplitude de la réduction des horaires demandée s'il s'agit d'un temps partiel,
- la nature des activités de la future entreprise,
- la date de départ souhaitée.

Le salarié peut également informer l'employeur en lui remettant en main propre une lettre contre décharge (ordonnance du 24/06/04).

De l'employeur

Vis-à-vis du salarié

- ❖ L'employeur doit informer le salarié de sa réponse par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Le défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre vaut acceptation.
- ❖ En cas de passage du contrat à temps partiel, un avenant est ajouté au contrat de travail initial qui respecte les règles du travail à temps partiel.

Vis-à-vis de l'entreprise

- ❖ L'employeur doit communiquer tous les six mois, au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé pour création d'entreprise et la suite donnée.
- ❖ Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut différer le départ en congé de 6 mois, à compter de la présentation de la lettre recommandée, si le nombre de jours d'absence, prévu au titre des congés, dépasse 2% du nombre total de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de 12 mois est prolongée dans la limite de 48 mois.
- ❖ Dans les entreprises de plus de 200 salariés, la prise de congé peut être différée si le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre des congés pour création d'entreprise dépasse 2% de l'effectif, jusqu'à la date à laquelle ce taux n'est plus atteint.
- ❖ L'employeur peut également, dans les entreprises de moins de 200 salariés, refuser un congé sabbatique après avis des représentants du personnel si la prise de congé entraîne des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Sans motivation, son refus est considéré comme nul. Le refus doit être exprimé selon les mêmes formes que la demande : lettre recommandée avec accusé de réception (LR + AR) ou remise de la lettre en main propre contre récépissé.

Durée du congé

12 mois renouvelables une fois.

Le congé création peut être renouvelé une fois, dans les mêmes formes que la demande de congé initiale (LR + AR et motif, ceci au moins trois mois avant le terme de la première année de congé).

Congés payés

Le salarié qui prend un congé, et non un temps partiel, peut demander le report des jours de congés payés annuels qui lui sont dus, en plus des 24 jours ouvrables, jusqu'à son départ et ce, sur une durée cumulée de 6 ans maximum. Il percevra alors une indemnité compensatrice pour l'ensemble de ses congés.

Indemnisation du salarié

L'employeur doit débloquer sur la demande du salarié son épargne salariale ou celui de son compte épargne temps.

Protection sociale

Les droits liés aux assurances maladie et maternité sont maintenus jusqu'à la création de la nouvelle entreprise qui prend alors le relais en matière de couverture sociale.

Retour de congé du salarié

- ❖ Au moins deux mois avant la fin de son congé, le salarié informe l'employeur de sa décision de reprendre son travail dans l'entreprise ou non ; en cas de départ définitif, le salarié n'est pas tenu d'exécuter son préavis ni de dédommager l'employeur. De ce fait, les formes à respecter sont les mêmes que pour la demande de congé : LR + AR.
- ❖ En aucun cas le salarié ne peut exiger d'être réintégré dans l'entreprise avant la fin du congé création.
- ❖ S'il s'agit de la reprise à temps plein après une période de temps partiel, le salarié retrouve la même activité et l'exerce à temps plein.
- ❖ S'il s'agit d'un congé à temps complet, au retour du salarié, l'employeur doit l'affecter soit à son emploi précédent, soit à un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- ❖ En cas de modifications des techniques et des méthodes de travail lors d'une réintégration, le salarié a droit à une période de réadaptation professionnelle.

2.2. Congé sabbatique

Articles de Loi 122-32-17 et suivants du code du travail

Motif : le salarié n'a aucune justification particulière à apporter à son employeur sur l'emploi de son congé sabbatique.

Obligations légales et conditions du congé sabbatique

Du salarié

- ❖ Le salarié a au moins 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans une entreprise du même groupe, consécutifs ou non.
- ❖ Il justifie d'au moins 6 années d'activité professionnelle.
- ❖ Il n'a pas bénéficié au cours des 6 années précédentes d'un congé sabbatique, d'un congé création ou d'un congé formation d'au moins 6 mois.
- ❖ Le salarié précise la durée du congé désirée.
- ❖ Il informe l'employeur de sa demande de prise de congé sabbatique au moins trois mois avant la prise effective de celui-ci par LR + AR.
- ❖ L'exercice d'une activité salariée chez un autre employeur durant la période du congé sabbatique est autorisé, sous condition de non concurrence avec l'entreprise initiale.


De l'employeur

Vis-à-vis du salarié

- ❖ L'employeur donne la réponse dans un délai de 30 jours ; à défaut, l'accord est réputé acquis.

Vis-à-vis de l'entreprise

- ❖ Il communique tous les six mois, au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé sabbatique et la suite donnée.
- ❖ Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut différer le départ en congé de 6 mois, à compter de la présentation de la lettre recommandée, si le nombre de jours d'absence, prévu au titre des congés, dépasse 2% du nombre total de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de 12 mois est prolongée dans la limite de 48 mois.
- ❖ Dans les entreprises de plus de 200 salariés, la prise de congé peut être différée si le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre des congés pour création d'entreprise dépasse 2% de l'effectif, jusqu'à la date à laquelle ce taux n'est plus atteint.

- 
- ❖ L'employeur peut également, dans les entreprises de moins de 200 salariés, refuser un congé sabbatique après avis des représentants du personnel, si la prise de congé entraîne des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Sans motivation, son refus est considéré comme nul. Le refus doit être exprimé selon les mêmes formes que la demande : LR + AR ou remise de la lettre en main propre contre récépissé.

Durée

De 6 à 11 mois, pendant lesquels le contrat de travail est suspendu.
Le congé sabbatique peut être suivi d'un congé création d'entreprise.

Protection sociale


Les droits liés aux assurances maladie et maternité sont maintenus jusqu'à la création de la nouvelle entreprise qui prend alors le relais en matière de couverture sociale.

Retour du salarié dans l'entreprise

L'employeur doit affecter le salarié soit à son emploi précédent, soit à un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. En aucun cas le salarié ne peut exiger d'être réintégré dans l'entreprise avant la fin du congé sabbatique.

Le regard du Juriste

Solution préconisée :

- ❖ Instaurer un dialogue employeur / salarié avant l'envoi de la lettre recommandée : prise en compte des contraintes de l'employeur par le salarié et des éventuelles propositions d'organisation de son propre remplacement.
 - ❖ Prévoir la transmission du savoir-faire et des compétences en interne ou en externe ; pour cela, disposer d'une description de fonction et de compétences précises.
 - ❖ Mettre en place des aides au remplacement du salarié parti en formation pour pallier la perte éventuelle de productivité engendrée par le départ du salarié.
 - ❖ Aménager l'organisation des activités confiées au salarié en fonction des convenances de l'essaimant et de l'essaimé et notamment des contraintes économiques liées à la performance de l'entreprise.
-  ❖ Rédiger une convention d'essaiage précisant les engagements et obligations réciproques de chaque partie.

••• 3. CAPE

Contrat d'appui à la création d'activité économique

Loi du 1er août 2003 sur l'Initiative Economique (Articles 20 et 21)

Article L 127.1 du code de commerce

Principe

- ❖ Un employeur (société ou association / obligatoirement une personne morale) s'engage à fournir un ensemble de moyens pour aider une personne, salariée à temps partiel, afin d'accompagner le montage et le lancement de son projet de création.
- ❖ Dans le même temps, la personne aidée doit suivre un programme de formation spécifique lié à la création, la reprise ou la gestion d'une activité économique.

Obligations légales et conditions

Conditions de fond

- ❖ L'accompagnateur est responsable des engagements du bénéficiaire à l'égard des tiers pendant la durée du CAPE - après immatriculation, l'accompagnateur et le bénéficiaire sont responsables solidairement des engagements pris si le contrat le prévoit.
- ❖ L'accompagnateur est responsable des dommages causés à des tiers pendant l'exécution du contrat si le CAPE le prévoit. Après immatriculation et jusqu'à la fin du contrat, l'accompagnateur demeure responsable si le contrat le prévoit.
- ❖ Le régime de sécurité sociale est appliqué au bénéficiaire pendant le contrat. Il bénéficie d'une protection en cas d'accident ou de maladie.
- ❖ Les moyens et frais engagés par l'accompagnateur figurent dans son bilan.
- ❖ Le bénéficiaire est autonome dans son activité.
- ❖ Possibilité de déposer un dossier ACCRE à la fin du CAPE.
- ❖ Le bénéficiaire a la possibilité d'acquérir des droits sur les revenus de son activité moyennant cotisations ASSEDIC.

Condition de forme

- ❖ Un document formalisant la contractualisation est établi entre l'accompagnateur et le bénéficiaire.

Durée

Contrat d'une durée d'un an, renouvelable deux fois.

Rémunération

Pendant l'exécution du CAPE, le bénéficiaire n'est pas lié par un contrat de travail à l'accompagnateur ; il n'est pas rémunéré au titre de ce contrat.

 La mise en place de ce dispositif est subordonnée à la parution de décrets d'application.

●●● 4. SUPPORTS LOGISTIQUES

Mise à disposition par l'employeur de locaux, de matériels (photocopieuse, téléphone)... Cette aide est plutôt marginale mais elle se révèle importante dans le cadre du transfert technologique (prêt d'un laboratoire, d'un atelier, possibilité de réaliser un prototype)...

Le regard du Juriste

La mise à disposition de matériels soulève un certain nombre de questions quant aux responsabilités engagées en cas de détérioration de matériels et en cas d'accident du salarié.

Nous préconisons une solution simple et prenons le parti que le salarié bénéficie du statut de salarié jusqu'à ce qu'il quitte l'entreprise, et cela, qu'il travaille dans le cadre de son contrat de travail ou qu'il prépare son projet.

Ainsi, l'employeur accorde une autre forme de soutien au salarié qui prépare son projet de création en le couvrant des éventuels dommages qu'il cause à lui-même, au matériel ou à un tiers et cela, jusqu'au départ du salarié.

Par conséquent,

- ❖ si le salarié a un accident corporel, il est couvert par le droit du travail (il bénéficie de la couverture sociale liée à son statut de salarié),
- ❖ si le salarié commet un dommage à un tiers ou détériore du matériel dans l'entreprise, c'est l'employeur qui engagera sa responsabilité. En revanche, dès lors que le matériel sort de l'entreprise, l'entreprise et le salarié conviennent que c'est au salarié de s'assurer contre les éventuels risques encourus par le matériel.

Solution préconisée

-  Rédiger une convention qui clarifiera les conditions et les éventuelles responsabilités de la mise à disposition de matériels.

●●● 5. FORMATION

Principes généraux

La formation tout au long de la vie est un droit du salarié. Ce droit s'exprime au travers :

- ❖ de la prise en charge par l'entreprise des actions de formation
- ❖ de la faculté du salarié d'utiliser son Droit Individuel à la Formation (DIF) ou de prendre un Congé Individuel de Formation (CIF).

▶ Pour l'employeur

L'employeur doit consacrer un budget à son plan de formation dont il lui appartient de déterminer les contenus.

Par ailleurs, le salarié a des droits en matière de formation professionnelle qui sont le DIF et le CIF, co-financés par l'employeur.

▶ Pour le salarié

Le salarié peut demander à l'employeur de financer tout ou partie de sa formation sur le Plan de formation de l'entreprise.

De son côté, le salarié peut participer à ce coût de formation

- ❖ soit en l'effectuant hors du temps de travail,
- ❖ soit en la cofinçant au moyen de son Droit Individuel à la Formation.

5.1. Plan de formation

Les actions de formation pour création d'entreprise peuvent être financées par le Plan de formation de trois manières :

5.1.1. Plan de formation " classique "

Objectifs

- ❖ adaptation du salarié au poste de travail
- ❖ évolution des emplois
- ❖ développement des compétences

Conditions

L'employeur peut prendre en charge les formations pour création d'entreprise en utilisant son budget de formation, dans le cadre des actions liées au développement des compétences.

Ce n'est pas une obligation car les contenus du Plan de formation sont décidés par l'employeur, après consultation éventuelle des représentants du personnel, s'ils existent.

Durée

Pas de durée limitée

Rémunération

L'employeur peut accepter d'inscrire la formation sur son budget annuel et celle-ci s'exerce sur le temps de travail du salarié ou en dehors de son temps de travail avec son accord. Le temps de formation est rémunéré comme temps de travail.

Le regard du Juriste

Proposer de réaliser la formation hors du temps de travail est un atout en faveur du salarié : il montre à l'employeur que la formation est bien au service du projet d'essaiimage et prouve son investissement dans le projet commun que constitue l'essaiimage.

5.1.2. Périodes de professionnalisation

Objectif

Rendre la qualification du salarié suffisante par rapport aux évolutions de la technologie et de l'organisation du travail.

Conditions

1. Bénéficiaires

- ❖ salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise
- ❖ salariés envisageant la création / reprise d'entreprise
- ❖ femmes après un congé maternité ou parents après un congé parental
- ❖ bénéficiaires de l'obligation d'emploi (publics prioritaires, handicapés, accidentés du travail...)
- ❖ limite : 2% des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement

2. Modalités de réalisation

- ❖ sur le temps de travail
- ❖ hors temps de travail
- ❖ en alternance entre le centre de formation et l'entreprise

Durée

Définie en fonction du temps nécessaire pour obtenir la qualification

Rémunération

- ❖ Si la formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.
- ❖ Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie des mêmes droits que pendant le DIF : au-delà de 20 heures, l'allocation de formation lui est versée et les mêmes conditions d'exonération et de protection du salarié s'appliquent (en cas d'accident du travail et maladies professionnelles).

Le regard du Juriste

Cette solution est intéressante lorsqu'une qualification est requise pour exercer des fonctions ou un métier spécifique.

Cette solution peut également, selon la position des partenaires sociaux, avoir pour objectif de former le salarié au métier de dirigeant d'entreprise. Néanmoins, il semblerait que la période de professionnalisation soit plus adaptée à la formation de repreneurs que de créateurs d'entreprise.

5.1.3. Droit Individuel à la Formation (DIF)

Principe

Tout salarié a droit à 20 heures par an, cumulables sur 6 ans, pour effectuer la formation de son choix.

Objectif

Permettre au salarié de développer ses compétences dans le cadre :

- ❖ soit d'actions définies par des accords de branche comme prioritaires
- ❖ soit d'actions de promotion, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances

Conditions

- ❖ Le DIF est exercé hors temps de travail sauf accord collectif de branche ou d'entreprise prévoyant l'exercice du droit pendant une partie du temps de travail.
- ❖ L'employeur est obligé d'informer le salarié sur le DIF.
- ❖ Le salarié doit justifier de 4 mois d'ancienneté.
- ❖ Le DIF doit être accepté par l'employeur ; il a la possibilité de le refuser seulement deux fois (dans ce dernier cas, traitement prioritaire par le FONGECIF dans le cadre des priorités que ses administrateurs ont définies : liste d'actions prioritaires à consulter).
- ❖ L'employeur doit donner son accord écrit dans un délai d'un mois.
- ❖ Pendant le temps de la formation, le salarié est protégé par la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Durée

- ❖ 20 h / salarié / an cumulable sur 6 ans, plafonné à 120 h
- ❖ La durée est proratisée en cas de travail à temps partiel (avec un plafond de 120 h) et en cas de CDD.

Rémunération

- ❖ Si la formation a lieu pendant le temps de travail, le salarié est rémunéré comme tel.
- ❖ Si la formation a lieu hors du temps de travail, le salarié perçoit l'allocation de formation qui est versée par l'employeur : 50% du salaire de référence (pas de cotisations sociales et de frais / coût pédagogique + allocation de formation sont imputables au plan de formation).

Le regard du Juriste

Si le DIF ne permet pas de financer en totalité la formation désirée, il est néanmoins une preuve de l'investissement du salarié dans le projet commun que constitue l'essai. Le plan de formation de l'entreprise peut compléter la prise en charge des coûts (à négocier avec l'employeur).

 Les modalités concrètes de mise en œuvre et de financement du DIF n'étant pas encore suffisamment claires et définies, son recours n'est pas conseillé dans le cadre d'un projet d'essai.

5.2. Congé Individuel de Formation (CIF)

Objectif

Le salarié s'inscrit dans une formation de son choix, après acceptation de son dossier par l'employeur et par l'organisme chargé des fonds du CIF.

Conditions

- ❖ Le CIF est ouvert aux CDD comme aux CDI (conditions spécifiques pour les CDD).
- ❖ Le salarié doit justifier de 24 mois d'ancienneté dont 12 dans l'entreprise, 36 dans les entreprises de moins de 10 salariés.
- ❖ L'employeur doit accepter le départ du salarié (pas plus de 2 refus sauf conditions liées aux effectifs de l'entreprise).
- ❖ L'organisme gestionnaire des fonds prend en charge un pourcentage des coûts de formation.
- ❖ Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du CIF mais le droit aux congés payés et le droit à l'ancienneté sont maintenus.

Durée

1 an soit 1200 heures en continu ou en discontinu

Rémunération

Maintien du salaire, de 80 à 100%, versé par l'organisme gestionnaire des fonds (le plus souvent le Fongecif)

Le regard du Juriste

Le CIF est un dossier très formel : se renseigner auprès du FONGECIF ou de l'organisme auquel l'entreprise verse sa contribution au CIF.

Prendre un CIF pour préparer un projet d'essai est un moyen sûr pour ne pas pénaliser le budget de l'entreprise tout en permettant au salarié de garder la quasi-totalité de son salaire. Le CIF permet également de se libérer, à temps partiel ou complet, pour se consacrer à son projet. C'est enfin la marque d'un engagement personnel fort et une étape intermédiaire pendant laquelle le salarié se consacre à son projet, en gardant la sécurité d'un emploi équivalent, s'il doit retourner dans l'entreprise à l'issue du CIF.

••• 6. CONSEILS ET APPUIS TECHNIQUES DE L'ENTREPRISE ESSAIMANTE

❖ Les grands groupes mettent en place des " contrats de prestation " avec des cabinets de conseils qui sont financés sur le budget dédié à l'essai.



La rémunération des cabinets pose le problème de la déductibilité du coût de la prestation car cette charge sera réintégrée au résultat de l'entreprise.

❖ Les PME-PMI, TPE-TPI optent davantage pour des conseils gracieusement offerts par l'employeur au salarié : conseils, accompagnements techniques et méthodologiques des salariés.

Conseils extérieurs

Le salarié peut faire appel à des conseils extérieurs pour l'aider dans l'élaboration de son projet de création d'entreprise.

<http://www.lyon-business.org> (Lyon_Ville de l'Entrepreneuriat)



Phase 2 : le départ du salarié

●● 1. DEPART MOMENTANE DU SALARIE 28

1.1. Cadre contractuel des congés

1.2. Types de congés

●●● 2. DEPART DEFINITIF DU SALARIE 29

2.1. La démission

2.2. Le licenciement

2.3. Cas particulier : la rupture négociée ou départ volontaire

Phase 2 : le départ du salarié

••• 1. DEPART MOMENTANE DU SALARIE

1.1. Cadre contractuel des congés

L'employeur accorde au salarié un congé afin de lui permettre de s'absenter de l'entreprise pour suivre une formation et/ou pour préparer son projet voire lancer son activité. L'entreprise est tenue de réintégrer le salarié à l'expiration du congé.

Le salarié doit obtenir l'accord de son entreprise pour s'absenter de l'entreprise afin de suivre une formation et/ou pour préparer son projet voire lancer son activité. Le salarié peut réintégrer l'entreprise à l'expiration de son congé.

1.2. Types de congés

❖ Congé Individuel de Formation (CIF). *Article L.900-3 du code du travail*

❖ Congé sabbatique. *Article L.122-32 du code du travail*

❖ Congé création d'entreprise. *Article L.122-32 du code du travail*

❖ Congé Individuel de Formation

- Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du stage (mais les ASSEDIC considèrent que la période est assimilée à du travail).
- Le FONGECIF se substitue à l'employeur pour verser la rémunération au salarié pendant sa période d'absence ; le salaire est pris en charge à hauteur de 90%.
- Le salarié en formation garde ses droits aux prestations d'assurances sociales.

❖ Congé sabbatique

- Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé (mais les ASSEDIC considèrent que la période est assimilée à du travail).
- Le congé n'est pas rémunéré.
- Les droits liés aux assurances maladie et maternité sont maintenus jusqu'à la création de la nouvelle entreprise qui prend alors le relais en matière de couverture sociale.

❖ Congé création d'entreprise

- Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé (mais les ASSEDIC considèrent que la période est assimilée à du travail).
- Le congé n'est pas rémunéré.

- Le préavis peut ne pas être respecté, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 3 mois avant la fin du congé. *Article L.122-12-16 du code du travail*
- Les droits liés aux assurances maladie et maternité sont maintenus jusqu'à la création de la nouvelle entreprise qui prend alors le relais en matière de couverture sociale.

●●2. DEPART DEFINITIF DU SALARIE

Il existe deux principaux modes de rupture de contrat : la démission ou le licenciement, et cela, quelles que soient les étapes par lesquelles le salarié est passé précédemment (congés/ temps partiel/ formation...).

2.1. La démission

Définition

C'est une rupture du contrat de travail sur l'initiative du salarié qui exprime une volonté claire et non équivoque.

Situation sociale du salarié

- ❖ En cas de démission, le salarié est tenu d'effectuer un préavis lorsqu'il est prévu par la convention collective.
- ❖ Les prestations de sécurité sociale sont maintenues pendant 12 mois pour les prestations en espèces, 4 ans pour les prestations en nature.

Indemnités ou primes

- ❖ Aucune prime n'est due par l'employeur mais une négociation est toujours possible. Le salarié ne perçoit pas d'indemnités de chômage.

Le regard du Juriste



Possibilité de déposer le dossier ACCRE sous certaines conditions

La démission pour création d'entreprise n'ouvre des droits ASSEDIC qu'en cas de cessation de l'activité due à des difficultés financières dans un délai de 36 mois suivant la fin de son ancien contrat de travail.

2.2. Le licenciement

Définition

- ❖ Le licenciement est la rupture du contrat de travail sur l'initiative de l'employeur.
- ❖ Il doit reposer sur un motif réel et sérieux.

Situation sociale du salarié

Les prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale sont servies au chômeur indemnisé au titre du maintien de ses droits dans le régime obligatoire de sa dernière activité.

Indemnités ou primes

- ❖ L'entreprise verse au salarié licencié une indemnité légale ou conventionnelle correspondant à sa situation. L'employeur peut majorer cette indemnité.
- ❖ L'indemnité minimum légale est allouée au salarié en CDI s'il justifie de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. Le licenciement ne doit pas avoir été motivé par une faute grave ou lourde du salarié auquel cas celui-ci ne perçoit pas d'indemnité de licenciement ni d'indemnité de congés payés (Article L122-9 code du travail).
- ❖ L'indemnité est déductible fiscalement mais soumise à cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS, pour la fraction excédant les montants légaux et conventionnels.
- ❖ Lorsqu'un licenciement collectif est envisagé dans une entreprise de moins de 50 salariés, l'employeur doit consulter les délégués du personnel (lorsqu'ils existent) avec des obligations différentes selon l'effectif concerné (soit moins de 10 salariés, soit un nombre de salariés égal ou supérieur à 10).
- ❖ Possibilité de déposer le dossier ACCRE.
- ❖ Le salarié peut cumuler ses allocations chômage et ses revenus d'activité au démarrage de l'entreprise sous certaines conditions.

Le regard du Juriste

Motif de licenciement

Il est bien entendu que le licenciement doit être justifié par un motif légitime et sérieux. L'entreprise se doit de respecter l'esprit de la Loi et de ne pas licencier un salarié au motif que ce type de rupture de contrat favorise le salarié ou elle-même. Cette rupture constituerait un abus de droit et une fraude aux ASSEDIC qui pourrait engager la responsabilité de l'employeur et rendre la transaction nulle de plein droit.

Provision pour licenciement

Des provisions en cas de probable licenciement peuvent être constituées ; elles sont déductibles fiscalement (Article 39 code général des impôts).

En cas de licenciement économique, seule l'indemnité de licenciement stricto sensu n'est pas déductible (Article 122- 9 code du travail).

Les autres indemnités (préavis, congés payés...) ainsi que les frais de restructuration et les dépenses liées à la reconversion du personnel et aux diverses mesures d'accompagnement social (reclassement, actions de formation ...) sont déductibles (instruction administrative de la Direction Générale des Impôts 4 E -1-98 N° 15 & 16).

2.3. Cas particulier : la rupture négociée ou rupture volontaire

Définition

Il s'agit d'une rupture par consentement mutuel sur l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Situation sociale du salarié


- ❖ En cas de rupture négociée pour motif personnel :
 - Le salarié bénéficie de la même protection sociale que pour le cas de la démission.
 - Il ne perçoit pas d'indemnités chômage au démarrage de son activité.
 - Il peut être indemnisé, en cas d'échec de son entreprise, dans les 36 mois.
 - Possibilité de déposer le dossier ACCRE sous la condition d'être inscrit à l'ANPE depuis plus de six mois au cours des 18 derniers mois.

- ❖ En cas de rupture négociée pour motif économique :
 - Le salarié bénéficie de la même protection sociale que pour le cas du licenciement.

Indemnités ou primes

Dans le cas d'une rupture amiable pour motif personnel, le salarié peut négocier une indemnité.

En cas de rupture négociée pour motif économique, la jurisprudence accorde au salarié les mêmes droits pécuniaires que s'il avait été licencié.



► Pour l'employeur

En cas de rupture négociée pour motif personnel :

- ❖ La prime est considérée comme une charge déductible fiscalement sous réserve du caractère non excessif des sommes versées.
- ❖ La prime est soumise à cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.

En cas de rupture négociée pour motif économique :

- ❖ Si les sommes présentent le caractère de dommages et intérêts, elles sont considérées comme une charge déductible fiscalement et elles sont soumises à cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS, pour leur fraction excédant les montants légaux ou conventionnels qui auraient été perçus par le salarié en cas de licenciement.
- ❖ Si les indemnités constituent une rémunération, elles sont soumises au même régime que les primes.

► Pour le salarié

En cas de rupture négociée pour motif personnel :

- ❖ La prime est soumise à l'impôt sur le revenu.

En cas de rupture négociée pour motif économique :

- ❖ Si les indemnités présentent le caractère de dommages et intérêts, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle qui aurait été perçue par le salarié en cas de licenciement.

Le regard du Juriste

Les situations pouvant être très complexes, nous vous conseillons de prendre conseil auprès d'un juriste.





Phase 3 :

Les aides financières et matérielles

●● 1. LES AIDES FINANCIERES 36

- 1.1. Contexte
- 1.2. Versement d'une prime
- 1.3. Participation minoritaire au capital
- 1.4. Types de prêts accordés
- 1.5. Caution bancaire

●● 2. LES AIDES MATERIELLES 38

- 2.1. Transfert de matériels et de technologies
- 2.2. Régime fiscal lié au transfert

Phase 3 : Les aides financières et matérielles

••• 1. LES AIDES FINANCIERES

1.1. Contexte

- ❖ Les aides financières accordées par l'entreprise essaimante sont rarement déductibles fiscalement car elles correspondent à un acte anormal de gestion et constituent un produit imposable pour le bénéficiaire.
- ❖ Néanmoins, l'entreprise qui souhaite soutenir financièrement le salarié essaimé a plusieurs solutions à sa disposition ; les dispositifs d'appui étant très variés, la liste que nous présentons n'est pas exhaustive.

1.2. Versement d'une prime

Les primes de départ versées à l'occasion de la rupture du contrat sont considérées comme des charges fiscalement déductibles sous réserve du caractère non excessif des sommes versées.

Ces primes sont considérées par l'administration fiscale comme des libéralités et ne sont pas fiscalement déductibles lorsque leur montant est excessif et que des circonstances de fait permettent de présumer que l'avantage consenti a été accordé, non pas dans l'intérêt direct de l'exploitation, mais notamment en fonction de liens affectifs ou d'intérêt unissant le bénéficiaire à des personnes possédant le contrôle de l'entreprise. Les sommes versées sont alors taxées des droits de mutation comme des donations.

1.3. Participation minoritaire au capital

- ❖ Elle peut être sous forme d'apport en numéraire ou en nature.
- ❖ L'entreprise essaimante peut constituer, en franchise d'impôt, une provision spéciale pour souscrire au capital de l'entreprise créée par le salarié (Article 39 quinquies H code général des impôts). La provision ne doit pas être supérieure à 75% du montant effectivement souscrit au capital.

Cette mesure est un simple avantage de trésorerie, passé un certain délai, la provision doit être réintégrée aux résultats des exercices antérieurs.

1.4. Types de prêts accordés

Prêt avec intérêts

- ▶ Les intérêts perçus par l'entreprise sont imposables.
- ▶ Les intérêts versés par le créateur sont déductibles.

Prêt avec intérêts réduits

- ▶ L'entreprise peut réintégrer les intérêts qui auraient dû être perçus s'il n'existe pas de contrepartie réelle et suffisante pour elle.

Prêt transformé en subvention

- ▶ La créance est abandonnée. La somme ainsi que les intérêts perçus par le créateur peuvent être imposables.
- ▶ La somme est non déductible si la contrepartie n'est ni réelle ni suffisante pour l'entreprise.
- ▶ Le prêt participatif transformé en subvention présente des risques de requalification des aides accordées en rémunération, avec obligation de régler les cotisations sociales y afférant pour l'entreprise essaimante.

Subvention d'exploitation

- ▶ Elle est non déductible s'il n'existe pas de contrepartie réelle et suffisante pour l'entreprise essaimante.
- ▶ Les sommes perçues par le créateur sont imposables.

Libéralité ou don

- ▶ Elle est non déductible s'il n'existe pas de contrepartie réelle et suffisante pour l'entreprise essaimante.
- ▶ Les sommes perçues par le créateur sont imposables.

Prêt d'installation

- ▶ L'entreprise essaimante peut consentir un prêt à taux privilégié à une entreprise nouvelle créée par un ancien salarié.
- ▶ Les intérêts versés par le créateur sont déductibles sous certaines conditions.

1.5. Caution bancaire

L'essaimant peut décider de se porter caution ou de garantir un prêt bancaire contracté par l'essaimé.

Le regard du Juriste

Les dispositions législatives relatives au soutien étant très complexes, il est recommandé de prendre conseil auprès d'un expert - expert-comptable, conseiller fiscal - afin d'étudier le cadre et les conséquences liées à ce type de soutien.

••• 2. LES AIDES MATERIELLES

2.1. Transfert de matériels et de technologies

En pratique, l'entreprise essaimante peut transférer à l'essaimé :

- ❖ des biens corporels tels que des terrains, constructions, matériels, outillages, mobiliers, installations techniques,
- ❖ des biens incorporels tels que les brevets, licences, marques, procédés, savoir-faire, fonds commercial.

Ces biens peuvent être transférés selon diverses modalités :

- ❖ (contrat de) vente ou cession
- ❖ (contrat de) licence
- ❖ (contrat de) mise à disposition à titre gratuit ou onéreux

Plus d'informations :  

2.2. Régime fiscal lié au transfert

Cession d'immobilisation à un prix anormalement bas ou à titre gracieux

- ▶ En cas de non contrepartie réelle et suffisante pour l'essaimant, les sommes qu'il aurait dues percevoir sont imposables.

Cession d'immeuble à un prix bas

- ▶ Les plus-values éventuelles peuvent être recalculées en fonction de la valeur vénale et non du prix de vente sauf si la contrepartie est réelle et suffisante pour l'essaiant.
- ▶ Les droits d'enregistrement ou de la TVA immobilière en fonction de la valeur vénale sont réajustés pour le créateur.
Les parties peuvent être redevables solidairement d'une amende de 40% si elles sont de mauvaise foi.

Mise à disposition à prix bas ou à titre gracieux de locaux, matériels, services techniques et/ou logistiques

- ▶ En cas de non contrepartie réelle et suffisante pour l'essaiant, les sommes qu'il aurait dues percevoir sont imposables.

Le regard du Juriste

Pour toute cession, il est donc préférable de céder au minimum à la valeur nette comptable et parfois à la valeur du marché des actifs matériels et immatériels afin que l'administration ne requalifie pas l'opération en acte anormal de gestion si les conditions de vente sont très favorables au salarié.

- ⊙ Il est conseillé de préciser ces modalités dans un document écrit notamment une convention d'essaiage.



Phase 4 : les liens entre l'entreprise essaimée et l'essaimant

●●● 1. LIENS CONTRACTUELS

42

1.1. Contexte

1.2. Éléments pour l'élaboration d'un contrat de prestation de service

1.3. Spécificité d'un contrat de sous-traitance

Le regard du Juriste

Frontière entre sous-traitance et prêt de main d'œuvre illicite

Frontière entre sous-traitance et salariat déguisé

●●● 2. RELATIONS INFORMELLES

43

Phase 4 : les liens entre l'entreprise essaimée et l'essaimant

••• 1. LIENS CONTRACTUELS

1.1. Contexte

Les contrats passés entre entreprises essaimante et essaimée sont similaires à ceux utilisés dans toute relation commerciale. Il convient donc de se référer au droit général des contrats, le législateur n'ayant pas prévu de contrat particulier en cas d'essaimage.

L'entrepreneur (l'essaimé) doit exécuter son contrat en toute indépendance, c'est-à-dire qu'il conserve l'initiative des décisions ; cette indépendance doit correspondre à la réalité des faits et ne pas être seulement affirmée.

1.2. Éléments pour l'élaboration d'un contrat de prestation de service

Ⓢ Éléments incontournables dans l'élaboration d'un contrat de prestation de service

1.3. Spécificités du contrat de sous-traitance

Ⓢ Liens donnant accès à des exemples de contrats type

Le regard du Juriste

Frontière entre sous-traitance et prêt de main d'œuvre illicite

- ❖ Le prêt de main d'œuvre (ou marchandage) consiste à mettre à disposition d'une entreprise du personnel dont la gestion relève d'une autre entreprise.
- ❖ Le prêt de main d'œuvre à but lucratif est, en principe, interdit sauf lorsqu'il est accompli par une entreprise de travail temporaire ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance dont ce n'est pas l'objet exclusif.
- ❖ En revanche, il existe un risque de délit de marchandage dès lors qu'une des quatre conditions suivantes est constituée :
 - la mise à disposition des seules forces de travail,
 - les salariés travaillent sous la direction et la surveillance de l'entreprise utilisatrice,
 - le prix de la prestation se calcule uniquement à l'heure,
 - la sous-traitance cause du tort au salarié : privation de garanties contre le licenciement, paiement en dessous des minima sociaux, démarche visant à éviter le versement de primes d'ancienneté, non-application de la convention collective...

Le sous-traitant pourra être pénalement sanctionné pour " délit de marchandage ". Dans ce cas, le client final est responsable au même titre que celui qui a fourni la main d'œuvre.

Frontière entre sous-traitance et salariat déguisé

L'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsqu'un indépendant fournit directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui le place dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

La loi du 19/01/00 a rétabli la présomption de salariat. Les parties en présence doivent donc prendre un soin particulier dans la rédaction du contrat de sous-traitance. Il est fortement conseillé à l'entreprise essayée de diversifier le plus rapidement possible ses clients afin de pouvoir développer son entreprise sans être tributaire d'un seul client. L'entreprise essayante doit se protéger afin de ne pas être accusée de pratiquer du salariat déguisé.

- 🕒 Il est conseillé de rédiger une convention d'essaiage dans laquelle l'entreprise essayante inciterait fortement l'entreprise essayée à augmenter le nombre de ses clients.

●●● 2. RELATIONS INFORMELLES

- ❖ L'entreprise peut promouvoir son salarié en utilisant sa communication externe et lui faire bénéficier de son réseau commercial en lui présentant sous-traitants, fournisseurs, clients... ou l'entreprise essayée se présente en venant " sur recommandation de ", " de la part de " .
- ❖ L'entreprise essayante et l'entreprise essayée gardent des relations commerciales et s'informent de potentiels marchés, s'alertent en cas d'incidents de paiement de clients communs, évoquent l'environnement économique.



La sitothèque

Agence Française de l'Innovation

www.anvar.fr

Agence pour la Création d'Entreprise

www.apce.com/index.php

Banque de Développement des PME

www.bdpmefr.fr

Conseil Régional

www.cr-rhone-alpes.fr

(rubrique travailler et entreprendre)

Centre de Ressources Interrégional Alpin sur la pluriactivité et la saisonnalité

www.peripl.org

Direction Régionale du Travail de la Formation et de l'Emploi Rhône-Alpes

www.travail-ra.org

European business and innovation centres

www.ebn.be

France 5

www.france5.fr/emploi/entreprendre

France Technopoles Entreprises et Innovation

Le réseau des centres européens
d'entreprise et d'innovation, incubateurs,
technopoles

www.reseauftei.com

Ordre des Avocats

www.barreaulyon.com

Ordre des experts-comptables

www.rhonealpes.experts-comptables.fr

L'internet de l'entreprise

<http://forum.netpme.fr/>

Ministère de l'emploi

www.travail.gouv.fr

Portail recherche d'emploi, stage, formation et création d'entreprise

www.cyber-emploi.net

Réseau national des dirigeants de pépinières d'entreprises

www.pepinieres-elan.org

Informations, Actualités Sénat

www.senat.fr

Synergies créateurs, pour l'accompa- gnement des créateurs d'activités

www.synergiescreateurs.org

Ministère délégué à la recherche

www.recherche.gouv.fr

Le portail de l'administration française

www.service-public.fr

Institut National de la Propriété Industrielle

www.inpi.fr





La boîte à outils

- 1. MODELE CONVENTION D'ESSAIMAGE 48
- 2. ELEMENTS INCONTOURNABLES DANS UN CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICE 53
- 3. LIENS DONNANT ACCES A DES EXEMPLES DE CONTRATS TYPE 56

••• 1. MODELE CONVENTION D'ESSAIMAGE

Cet exemple est donné à titre indicatif. Nous vous conseillons de faire valider le contenu de votre convention d'essaiage par un juriste.

Préambule

Le salarié a émis la volonté de créer son entreprise et, pour ce faire, il sollicite une aide de son employeur. Celui-ci, convaincu de la pertinence de son projet, a décidé de le soutenir dans le cadre d'une politique d'essaiage. L'essaiage se définit comme une pratique qui se manifeste lorsqu'un salarié quitte son entreprise pour créer une entreprise juridiquement indépendante en bénéficiant de diverses formes d'aides de la part de son employeur. En contrepartie, le salarié accepte de mener à bien son projet dans le respect du cahier des charges défini ci-dessous.

Entre les soussignés,

L'entreprise essaimante dont le siège social est situé au
n° RCS, représentée par M

et

Le salarié M demeurant au

Article 1 : Objet de la convention

Dans le cadre de l'accompagnement du salarié pour la création de son entreprise, la présente convention a pour objet de définir les conditions de travail du salarié pendant l'élaboration de son projet et les conditions de son (éventuel) départ. Elle a également pour objet de définir les droits et obligations respectifs des parties à la convention.

Article 2 : Engagement de l'entreprise

2.1 Octroi de disponibilités

L'entreprise permet au salarié un aménagement de son temps de travail pour lui permettre de mener à bien son projet de création d'entreprise.

Préciser les modalités d'aménagement du temps de travail : jours / semaines / mois / plages horaires.

2.2 Prise de congés

Il est convenu que le salarié prendra un congé création d'entreprise / congé sabbatique après avoir reçu, de la part de l'entreprise, une réponse favorable à sa demande.

Préciser :

- les conditions d'octroi du congé
- les conditions de formalités à accomplir
- la durée du congé
- les conditions de son éventuel prolongement
- la fin du congé (les modalités de rupture du contrat ou de retour dans l'entreprise).

2.3 La formation

En fonction de ses besoins et des caractéristiques du projet, le salarié bénéficiera d'une formation. Préciser si la formation prendra la forme d'un CIF (congé individuel formation) ou si elle entrera dans le cadre du quota formation dont peut bénéficier un salarié.

Expliquer les modalités de cette formation, sa durée, les suites données...

2.4 Temps partiel

Afin de mettre en place son projet de création d'entreprise, il est convenu que le salarié passe d'un contrat de travail à temps plein à un temps partiel. Il sera rédigé un avenant au contrat de travail précisant les modifications apportées au contrat.

2.5 Appui logistique

Afin de soutenir M dans sa démarche entrepreneuriale, l'entreprise met à disposition un soutien logistique dont les principaux éléments sont :

- un local : son bureau actuel
- des moyens bureautiques : téléphone, télécopie, matériel informatique...

Les moyens pourront être utilisés par M dans le cadre des disponibilités qui lui ont été accordées et dans des limites raisonnables pour construire son projet.

Ou

Pendant cette période, le salarié pourra utiliser les moyens mis à sa disposition par la société dans des limites raisonnables.

Détérioration du matériel :

La société prend en charge les éventuels dommages et réparations liés à la détérioration de matériels (ayant eu lieu pendant la période de mise à disposition).



En cas de refus de l'entreprise, le salarié s'assure comme tout prestataire de service extérieur et engage sa responsabilité en cas de dommage causé au matériel mis à disposition.

2.6 Aide financière

L'entreprise décide d'octroyer au salarié une aide financière qui prendra la forme :

- d'une prime (la prime étant un accessoire du salaire, elle sera soumise aux charges sociales et le salarié devra la déclarer dans ses revenus),
- d'un prêt (dans ce cas, les parties rédigeront un contrat dans lequel seront prévues les conditions d'octroi du prêt : montant, taux, modalités de remboursement...).

Préciser les conditions, le montant, les modalités de paiement, la date du versement...

Article 3 : Engagement du salarié

3.1 Missions du salarié

Avant son départ en congé / formation..., le salarié assure en priorité l'ensemble des missions attachées à sa fonction dans l'entreprise. Il s'engage à respecter les règles de l'entreprise et les conditions de sécurité applicables en son sein.

3.2 Abandon de projet

Si le salarié abandonne son projet avant son départ en congé / formation / passage au temps partiel..., il doit en informer l'entreprise. Il sera alors mis fin aux différents dispositifs prévus dans l'article 2 de la présente convention.

Dans ce cas, le salarié reprendra aussitôt son travail dans son service / poste d'origine. La convention prendra fin de façon automatique à la date à laquelle l'entreprise aura été informée de l'abandon du projet.

3.3 Communication

Le salarié autorise l'entreprise essaimante à communiquer sur la création de l'entreprise essaimée ; celle-ci pourra notamment faire apparaître dans sa communication qu'il s'agit d'un essaimage.

Après la création de son entreprise, le salarié accepte de témoigner sur son essaimage. Les parties en fixent les modalités d'intervention (nombre, lieu, prise en charge de frais...)

3.4 Assurances

Le salarié s'engage à contracter les assurances nécessaires pour sa nouvelle activité dès la création effective de son entreprise. La responsabilité de l'entreprise ne pourrait être recherchée pour des faits et actes exercés par le salarié dans le cadre de cette création.

Article 4 : Engagement des parties

4.1 Obligation de réserve

Le salarié s'engage à respecter pendant une durée de an(s) à compter de la signature de la présente convention les obligations de réserve, de secret, de confidentialité et de discrétion professionnelle concernant les informations dont il pourrait avoir eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Cette clause s'applique également à la société dès lors que le projet du salarié lui aura été communiqué.

4.2 Clause de bon comportement

L'entreprise essaimée et l'entreprise essaimante s'interdisent de se concurrencer mutuellement, de débaucher ou de recruter du personnel appartenant à l'autre partie. De même, elles s'interdisent de reproduire tout signe distinctif appartenant à l'autre partie et ayant pour conséquence de créer une confusion dans l'esprit des tiers.

4.3 Clause de confidentialité

Les parties s'engagent à considérer comme confidentielles tous documents, informations et données, quel qu'en soit le support, qu'elles échangent à l'occasion de l'exécution de la présente convention. En conséquence, elles s'interdisent de les communiquer ou de les divulguer à des tiers pour quelque raison de ce soit, sans l'accord préalable écrit de la partie concernée.

Article 5 : Invention

Les projets sur lesquels travaille le salarié dans le cadre de son projet de création et qui seraient à l'origine d'une invention (ou d'un brevet) profitent au salarié. Par exception à la loi, l'entreprise essaimante renonce à son droit d'attribution et l'entreprise essaimée renonce à demander une rétribution financière au titre de cette invention.

Article 6 : Assistance

Après le départ du salarié, celui-ci restera en lien avec l'entreprise essaimante qu'il pourra solliciter pour des conseils ponctuels.

Article 7 : Durée de la convention

La présente convention est conclue jusqu'à la date de départ définitif du salarié de l'entreprise (préciser la date) après les congés qu'il peut prendre au titre de cette convention décrits dans l'article 2.2. Les modalités de rupture du contrat seront étudiées lors du départ du salarié.

Article 8 : Résiliation

La présente convention pourra être résiliée par l'une ou par l'autre des parties :

- en cas de force majeure ; les parties conviennent que les événements listés ci-après seront considérés comme un cas de force majeure :.....
- en cas de faute de l'autre partie.

La résiliation se fera par lettre recommandée avec accusé de réception moyennant un préavis de mois.

La présente convention pourra également être résiliée d'un commun accord entre les parties. En cas de rupture de la présente convention, les sommes que l'entreprise aura engagées pourront faire l'objet d'un remboursement partiel / total ou les sommes resteront acquises au salarié. (ex de causes de résiliation : abandon par le salarié de son projet, projet pas viable, pas de respect d'une des obligations par l'une des parties).

Article 9 : Clause de juridiction

Toute difficulté d'interprétation ou de litige né de la convention seront soumis, après épuisement des voies de recours amiables, aux tribunaux civils.

Fait à , en deux exemplaires originaux

Le

L'entreprise représentée par
(signature)

Le salarié
(signature)

●● 2. ELEMENTS INCONTOURNABLES DANS UN CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICE

Cet exemple de contrat peut faire l'objet de traitements différenciés suivant les situations. Nous vous conseillons de faire valider votre contrat de prestation par un juriste.

Les parties en présence

Identifier les parties (d'une part, le client et d'autre part, le prestataire) et leur qualité.
Désigner précisément les entreprises s'engageant dans le contrat ; identifier les personnes représentant respectivement ces entreprises et agissant en leur nom en signant le contrat.

1/ Objet du contrat

Définir la prestation essentielle à accomplir qui justifie l'existence du contrat.

L'objet désigne la prestation concrète ou la chose que chacune des parties s'est engagée à fournir.

Il peut être utile de renvoyer en annexe à la définition de la prestation ou au cahier des charges décrivant de manière détaillée la prestation à réaliser.

2/ Le prix / modalités financières

- ❖ Cet article fixe le mode de rémunération du prestataire.
- ❖ Le prix doit être formellement déterminé ou déterminable en fonction d'éléments fournis dans le contrat.
- ❖ Plusieurs modes de rémunération peuvent être choisis (soit un prix forfaitaire pour une tâche déterminée dans un calendrier arrêté, prix éventuellement révisable selon un mécanisme d'indexation, soit des prestations d'honoraires en mode " fourniture de régie " si la durée de réalisation de la mission ne peut être prévue. Les deux solutions peuvent être combinées.)
- ❖ Un surplus de rémunération peut être calculé en fonction d'un pourcentage basé sur des éléments quantifiables pour faire participer le prestataire au succès de l'opération.
- ❖ L'article précise également le mode (ex : par chèque), la base de paiement (prix de base et conditions relatives aux éventuels dépassements de temps prévus pour la mission), la date de paiement.
- ❖ Indiquer le cas échéant les frais (de déplacement, de séjour...) facturés généralement en sus au client sur présentation de factures et justificatifs.

3/ La durée

- ❖ Préciser la date de début et la date de fin du contrat, soit une durée prévisionnelle de nombre de jours de travail.
- ❖ Les éventuelles modifications du délai d'exécution seront acceptées communément par les parties dans un avenant.

4/ L'exécution de la prestation

- ❖ Cette clause précise les modalités d'exécution de la prestation : elle détaille les étapes, la méthodologie adoptée par le prestataire, le lieu d'exécution de la mission, les moyens utilisés...
- ❖ Il peut être utile de renvoyer en annexe à un cahier des charges précisant le contenu de la prestation.

5/ Calendrier - délai

- ❖ Il est important de mettre en place un échéancier - calendrier de l'accomplissement des prestations.
- ❖ L'exécution de la mission peut être divisée en plusieurs phases (dont la durée sera mentionnée). Chaque fin de phase sera validée par le client et déclenchera une facturation de la phase.

6/ Nature des obligations

- ❖ Le contrat fait naître des droits et obligations envers chacune des parties. La clause de responsabilité permet de limiter la responsabilité du prestataire et d'assurer sa protection en cas de litige.
- ❖ La distinction qui est faite entre " obligation de moyens " et " obligation de résultat " n'a d'intérêt que sur le terrain de la preuve. Si le prestataire s'est engagé sur des résultats en termes de performances et d'actes positifs (dans l'article 1 : objet), le non-accomplissement du résultat constitue une faute, à charge pour lui de démontrer la cause étrangère, généralement la faute du client, qui le déchargera de toute responsabilité. Inversement, si son engagement n'est que de purs moyens, le client mécontent de l'exécution de la prestation devra alors démontrer que le prestataire n'a pas mis tous les moyens en œuvre pour réaliser sa mission.

7/ Obligation de confidentialité

- ❖ La réalisation d'une prestation suppose l'échange d'informations, la découverte de savoir-faire, de méthodologies, de matériels... spécifiques au travail de chacune des parties.
- ❖ Il est important que le prestataire ne divulgue pas les informations auxquelles il aura

pu avoir accès dans le cadre de l'exécution de sa mission. Cette règle s'applique également au client concernant la méthodologie, le savoir-faire du prestataire.

8/ Engagement du client

Le client s'engage à apporter sa collaboration au prestataire afin de permettre la bonne réalisation de sa mission (fournir les informations et les moyens nécessaires à l'exécution de la mission).

9/ Engagement du prestataire

Le prestataire s'engage à mener à bien la tâche précisée à l'article " objet du contrat " conformément aux règles de l'art et de la meilleure manière.

10/ Propriété des résultats

- ❖ Cet article précise la manière dont les résultats pourront être utilisés par les parties.
- ❖ Lorsque les résultats de la mission ne peuvent être considérés comme une œuvre, les parties s'entendent sur l'usage (limité ou large) que le client pourra faire de l'information donnée, et sur la possibilité (nulle, limitée ou large) que le prestataire pourrait en faire.
- ❖ Lorsque les résultats de la mission font l'objet de droits d'auteur, les parties devront décider qui aura le droit d'auteur sur l'œuvre réalisée.

11/ Résiliation

- ❖ La résiliation est la rupture, pour l'avenir, d'un contrat en cours, à l'initiative d'une seule partie. Elle permet de mettre fin au contrat sans que cette décision ait à être fondée sur une faute de l'autre partie et sans avoir à recourir aux tribunaux.
- ❖ Les parties peuvent prévoir :
 - les causes de la résiliation (ex : cessation des paiements, incapacité, force majeure, faute d'une des parties...)
 - le mode de notification de la décision (généralement par lettre recommandée avec accusé de réception)
 - les périodes durant lesquelles la résiliation pourra être exercée
 - l'extinction du contrat et ses conséquences (ex : les étapes commencées seront terminées, les prestations réalisées non encore réglées seront payées...)

12/ Référencement

Dans cette clause, le client accepte que le prestataire puisse faire figurer parmi ses références les travaux accomplis dans le cadre du présent contrat.

13/ Force du contrat

Cet article est important lorsque des devis, propositions... ont été faites antérieurement au contrat. Il permet de les considérer comme non avenues au profit du contrat et de ses annexes qui expriment tous les engagements des parties.

14/ Médiation

En cas de différend entre les parties, les parties peuvent tenter de résoudre à l'amiable tout différend susceptible d'intervenir entre elles en ayant recours à un médiateur qui sera saisi par la partie la plus diligente.

15/ Jurisdiction compétente

- ❖ Lorsque les parties sont commerçantes, elles peuvent désigner par avance le tribunal de commerce qui tranchera leur différend (dans la mesure où le client et le prestataire sont dans un ressort judiciaire de tribunal différent).
- ❖ A défaut, les règles de la procédure civile décideront normalement que le demandeur au procès doit saisir le tribunal du lieu du partenaire avec lequel il a un litige.

●●● 3. LIENS DONNANT ACCES A DES EXEMPLES DE CONTRATS TYPE

INPI :

<http://www.inpi.fr>

Tout sur le dépôt de dossier [page 7] :

http://www.inpi.fr/ressources/documents/lot1/Objectifs_PI/Objectif_PI_19.pdf?

Contrat dépôt marque, modèle, dessin :

[http://www.inpi.fr/ressources/documents/Lot4/rn41.pdf?=-](http://www.inpi.fr/ressources/documents/Lot4/rn41.pdf?=)

Dépôt et cession d'un brevet :

[http://www.inpi.fr/ressources/documents/Lot4/db917.pdf?=-](http://www.inpi.fr/ressources/documents/Lot4/db917.pdf?=)

Inscription "spécial logiciel" :

[http://www.inpi.fr/ressources/documents/Lot4/rn573.pdf?=-](http://www.inpi.fr/ressources/documents/Lot4/rn573.pdf?=)

Invention - Europe:

<http://www.invention-europe.com/>

Contrat de licence de marque entre 2 personnes morales (exploitation exclusive) :

<http://www.invention-europe.com/contrats/contratlicence1.doc>

Contrat de licence de marque entre 1 pers. morale & 1 pers. physique (exploitation exclusive) :

<http://www.invention-europe.com/contrats/contratlicence2.doc>

Contrat de cession de brevet déposé et du savoir-faire aux risques & périls du cessionnaire :

<http://www.invention-europe.com/contrats/contratcession.doc>

Contrat de cession de marque entre personnes morales à paiement immédiat :

<http://www.invention-europe.com/contrats/contratlicence6.doc>

Contrat de cession de marque entre personnes morales à paiement mensualisé :

<http://www.invention-europe.com/contrats/contratlicence4.doc>

Contrats de transferts de technologie [Article] :

<http://www.invention-europe.com/Article90.htm>

Contrat de sous-traitance industrielle [Article] :

<http://www.invention-europe.com/Article560.htm>

http://www.rouen.cci.fr/information/doc_telechargeable.htm

" mini-guide d'élaboration d'un contrat de sous-traitance industrielle "





LIENS

France, principaux liens associations, inventeurs, organismes :

http://www.invention-europe.com/Web_Links-index-req-viewlink-cid-29.htm



Les témoignages

- Cas Etanche / Hermetic  60
- Cas Batimex / Valbaty  61
- Cas Mecanic / Usina  62
- Cas Genenvir / Logéco  63



Les témoignages

●● Cas Etanche / Hermetic

L'entreprise Etanche est une PME qui fabrique des pompes à garniture mécanique à usage industriel.

Depuis quelques années, son dirigeant a engagé une réflexion avec un technicien en chef sur des nouvelles technologies appelées à remplacer la garniture mécanique. Quelques temps plus tard, le technicien rencontre un réparateur de pompes qui cherche à concevoir une technologie de substitution : le rotor noyé. Les deux individus sympathisent et ensemble ils envisagent de se lancer dans le développement de cette technologie. Ils en informent le dirigeant d'Etanche qui accepte d'être partie prenante de cette affaire.

Peu de temps après, l'entreprise Hermetic est fondée avec l'appui technique, commercial et financier d'Etanche. Depuis, Hermetic s'est imposée comme un fabricant de référence de ce produit. Elle bénéficie de la marque ombrelle d'Etanche ainsi que de son réseau commercial. Les deux entreprises collaborent étroitement sur la partie technique.

Pour Etanche, il s'agit d'avoir une option sur une technologie d'avant garde appelée à remplacer la garniture mécanique. Pour Hermetic, le soutien d'Etanche lui a permis de se développer plus rapidement que prévu. Les acteurs expriment une grande satisfaction au sujet des résultats de cet essaimage.

Le dirigeant : " Sans le dynamisme des individus motivés d'être à leur compte, je ne pense pas qu'on aurait pu développer en si peu de temps une technologie de cette envergure. "

Le technicien en chef : " L'interface technique fonctionne parfaitement ; dès qu'on a besoin d'un conseil en hydraulique, on peut avoir quelqu'un à disposition. "

Le réparateur : " C'est quand même un avantage que d'avoir l'infrastructure commerciale d'Etanche pour démarrer notre activité. "



●● Cas Batimex / Valbaty

L'entreprise Batimex est une PME spécialisée dans les travaux publics à caractère industriel. Dans le cadre de son développement, le dirigeant propose à un chef de chantier qu'il apprécie pour ses compétences de devenir conducteur de travaux.

Toutefois, ce dernier décline cette promotion en invoquant son projet de création d'une entreprise de travaux de bâtiment chez les particuliers. Ne désirant pas couper les liens avec cette personne, le dirigeant lui propose amicalement de l'aider à créer sa société. Le chef de chantier accepte sans hésiter les conseils du dirigeant sur son plan d'affaires ainsi que l'accès que ce dernier lui ouvre à son réseau personnel de professionnels du métier.

L'entreprise Valbaty est créée avec deux autres membres de la famille du chef de chantier. Très rapidement, l'activité se développe sur deux plans : les travaux d'extension chez les particuliers et également les petites tâches sur les chantiers industriels de Batimex. En effet, Valbaty est devenue un partenaire très utile pour Batimex qui peut répondre à une demande croissante de constructions malgré la pénurie de main d'œuvre. De son côté, le dirigeant de Valbaty est très reconnaissant du soutien accordé par Batimex.

Le dirigeant de Batimex : " Quand il y a un coup de pompier à faire, ils font tout ce qui est possible pour nous soulager ; avec la pénurie de main d'œuvre qu'on traverse, c'est essentiel. Là, il faut dire qu'en plus ce sont des salariés motivés, de qualité et hyper bons bosseurs. "

Le dirigeant de Valbaty : " Il nous a bien aidés sur les aspects administratifs de la création. Au début quand on avait quelques soucis de prix, il nous a arrangé le coup. On est resté en très bons termes avec l'entreprise et c'est vrai qu'il nous a donné un grand coup de main. "



●●● Cas Mecanic / Usina

Mecanic est une PME qui fabrique des moteurs de faible intensité pour des applications industrielles diverses. Le dirigeant envisage d'externaliser l'atelier d'usinage mais il hésite car une telle démarche est perturbatrice. En effet, elle peut se traduire par des coûts substantiels suite à des licenciements et à des problèmes d'ajustement avec le nouveau prestataire par exemple.

Néanmoins, il décide de lancer un appel d'offre. Alerté par ce projet, le chef de l'atelier d'usinage propose spontanément sa candidature en tant que repreneur. Le dirigeant est surpris et amusé par l'audace de son chef d'atelier mais il accepte de jouer le jeu en prenant en compte cette offre au même titre que les autres propositions émanant d'entreprises installées. Stimulé par cette sélection compétitive, le chef d'atelier monte un projet convaincant et obtient le contrat.

L'entreprise Usina est créée avec la reprise totale des actifs techniques et des salariés de l'atelier d'usinage. Les coûts de transfert sont ainsi fortement réduits.

Depuis quelques années, l'entreprise Usina est devenue un fournisseur de premier rang de Mecanic avec une prestation d'un rapport qualité/prix significatif. Toutefois, sa vraie valeur ajoutée réside dans la qualité des échanges entre des entreprises où les membres se connaissent parfaitement tout en étant incités à une meilleure productivité. La satisfaction est réciproque au sujet des résultats de cet essai.

Le dirigeant : " L'avantage d'Usina, c'est qu'ils comprennent parfaitement nos demandes. Par exemple, il leur arrive de nous dire que telle pièce pourrait être simplifiée. Ces conseils nous permettent de réaliser des économies non chiffrées mais substantielles. "

L'ex chef d'atelier : " La relation avec Mecanic nous est très bénéfique ; c'est une relation client fournisseur classique car ils nous poussent fortement à améliorer nos coûts mais cela va aussi au-delà car on s'entend très bien avec tous nos interlocuteurs. "



●●● Cas Genenvir / Logéco

Genenvir est une entreprise d'ingénierie de travaux publics dans le domaine environnemental. Pour parfaire le système d'information de l'entreprise, le dirigeant recrute un ingénieur informaticien qui développe plusieurs applications internes dont l'une à fort potentiel d'exploitation en dehors de Genenvir. Commercialisé, ce logiciel connaîtra un succès grandissant auprès d'une clientèle composée essentiellement de concurrents de Genenvir.

Fort de ce constat, le dirigeant va créer une structure juridiquement indépendante, Logéco, dirigée par l'ingénieur informaticien qui devient associé dans cette nouvelle affaire. Au fil de son développement, Logéco verra son activité croître dans les applications informatiques en génie environnemental (assainissement, collecte et gestion des déchets par exemple) tout en continuant à assurer la maintenance du système d'information de Genenvir.

Les échanges avec Genenvir ne s'arrêtent pas là. Ils sont multiples d'autant que Genenvir et Logéco sont installées dans les mêmes locaux : développement en commun de logiciels de gestion des déchets, partage d'informations sur les clients potentiels, identification de besoins spécifiques, etc. Cette forme de développement conjointe par essaimage s'est avérée très efficace à la fois pour Genenvir et Logéco comme l'affirmer les deux dirigeants.

Le dirigeant de Genenvir : " Il s'agit de compétences assez spécifiques, mais utiles à notre fonctionnement, elles n'avaient aucune chance d'être développées en interne car cela coûtait trop cher ; l'essaimage, c'était un moyen adéquat de les développer en externe tout en conservant des liens forts avec notre savoir-faire. "

Le dirigeant de Logéco : " Genenvir, c'est une super pépinière. Tous les moyens mis en œuvre en commun nous ont permis de démarrer très vite. Jamais, je n'aurais entrepris cette aventure si j'avais été isolé. Les échanges sont permanents entre nos deux entités. Il y a une dépendance réciproque. "



Index législatif

(www.legifrance.gouv.fr)

Accident du travail : législation relative à la sécurité sociale, en matière de prestations (indemnisation des incapacités, barème indicatif d'invalidité), de déclaration de l'accident, de procédure de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident, de contrôle médical et administratif et de faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur ou de la victime : code de la sécurité sociale, art. L. 411-1 et suivant(s), R. 412-1 et suivant(s) et D. 412-1 et suivant(s).

ACCRE : aide aux chômeurs créateurs-repreneurs d'entreprise : code du travail, art. L. 351-24 et suivant(s) et R. 351-41 et suivant(s).

CAPE : contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique : code de commerce, art. L 127-1 et suivants.

Congé individuel de formation : code du travail, art. L900-3.

Congé pour la création ou la reprise d'une entreprise :

code du travail, art. L 122-32-12 et suivants.

Congé sabbatique :

code du travail, art. L 122-32-17 et suivants et L. 122-32-22 et suivants.

Droit individuel à la formation : code du travail, art. L. 931-20-2 et L. 933-1 et suivants.

Durée du travail et réduction du temps de travail à 35 heures :

code du travail, art. L 212-1 et suivant(s), R.212-1 et suivants et D.212-1 et suivants.

Non- opposabilité d'une clause d'exclusivité au salarié- créateur :

code du travail, art. L 121-9.

Périodes de professionnalisation

code du travail, articles L 980-1, L 982-1 et suivants, L 983-1 et suivants, D 981-1 et suivants.

Provision pour prêt d'installation aux salariés :

code général des impôts, article 39 H quinquies

Résiliation du contrat de travail à durée déterminée :

code du travail, art. L 122-1 et suivants, art. D121-1 et suivants, art. R122-1.

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée :

code du travail, art. L 122-4 et suivants, art. R 122-2 et suivants, art. D 122-1 et suivants.

Travail à temps partiel :

code du travail, art. L.212-4-2 et suivants(s), R 212-1 et suivant(s) et R. 261-3-1

Index bibliographique

- ❖ APCE (2003) " *Guide opérationnel d'essaimage* "
- ❖ M. de Bernardy (1999) " *Start up, spinoff et autres essaimages : quelques constats sur la situation à Grenoble* "
- ❖ Bertherat (1989) " *L'essaimage, levier de la création d'entreprise* "
La documentation française
- ❖ H. Daval (2000) " *Le processus entrepreneurial d'essaimage* "
- ❖ M. Descamps (2000) " *L'essaimage stratégique - guide opérationnel* "
- ❖ F. Pirnay (2001), " *La valorisation économique des résultats de recherche universitaire par création d'activités nouvelles* "
Proposition d'un cadre procédural d'essaimage, thèse de doctorat en Sciences de Gestion, Université Lille 2, mai 2001
- ❖ Filion et al. (2003), " *L'essaimage d'entreprises : Vers des nouvelles pratiques entrepreneuriales* ", Ed. Transcontinental, Montréal
- ❖ Association DIESE (2002) " *Politiques et pratiques d'essaimage de grands groupes en France* "
- ❖ Editions Francis Lefebvre (2003/2004) *Mémento pratique social*
- ❖ Editions Francis Lefebvre (2003/2004) *Mémento pratique fiscal*
- ❖ Pôle productive Rhône-Alpes (2000) " *Les dossiers : Externalisation* "

Sites :

www.recherche.gouv.fr	www.kompass.fr
www.legifrance.gouv.fr	www.notamot.fr
www.apce.com	www.creascopie.fr
www.anvar.fr	www.tripalium.fr
www.progexpi.com	www.cabinet-isf.com
www.service-public.fr	www.lentreprise.com
www.inra.fr	www.creaentrep.chetz.tiscali.fr

**Ont participé au financement
du guide :**

Rhône-Alpes ^{Région}

GRAND LYON
communauté urbaine

Créons



Le comité de rédaction du guide :

Xavier Chantepy, Créons
Françoise Marcoux, Créons
Flavie Santana, Créons
Irène Meunier-Guillot, Créons
Brigitte Frachon, BF Consulting
Jacqueline Bérard, ThéKé Consultant
Mickaël Laviolette
Nicola Wodtke, WombatStudio
Clémentine Breed

Remerciements à :

DDTEFP du Rhône (et tout particulièrement Sophie CHERMAT et Martine FROMENTIN)
Le Grand Lyon
Région Rhône-Alpes
INPI
Maître Ahmed AKKAL
France Telecom
Sopran
Association DIESE

