

Créer une SARL tout en étant salarié

Description

Créer une [SARL](#) en étant salarié constitue une solution intéressante pour augmenter ses revenus ou tout simplement concilier profession et passion. Cette pratique devient de plus en plus courante. En effet, deux entrepreneurs sur dix en profitent aujourd'hui.

Mais avant de se lancer, il convient de bien se renseigner sur les limites d'un tel projet ainsi que sur les aides et aménagements prévus pour le salarié [créateur d'entreprise](#).

[Créer ma SARL en ligne](#)

Est-il possible de créer une SARL en étant salarié ?

Créer une SARL en étant salarié est tout à fait **envisageable dans le secteur privé**. La législation actuelle encourage même cette pratique, qui présente surtout des avantages financiers. Cependant, certaines règles régissant le [contrat de travail](#) liant l'employé et l'employeur peuvent empêcher la concrétisation d'un tel projet.

D'autre part, le salarié créateur d'entreprise est tenu de **respecter également les dispositions légales et conventionnelles en vigueur**. En effet, il doit à la fois bien vérifier celles :

- Du Code du travail ;
- Prévues dans le contrat de travail.

Bon à savoir : outre le fonctionnaire, il est interdit également à un professionnel rattaché à un Ordre (notaire, avocat, etc.) de créer une SARL en étant salarié.

Comment s'effectue la création d'une SARL en étant salarié ?

Pour [créer une SARL](#) en étant salarié, le principal concerné peut **demandeur un congé à son employeur**. S'il en obtient, il doit veiller à bien respecter les conditions prévues par le contrat de travail. Notons que dans le cadre de la démarche, il a la possibilité de bénéficier de divers dispositifs d'aide à la création de l'entreprise.

Congé pour reprise ou création d'entreprise

Pour pouvoir **profiter du temps partiel ou du congé partiel**, le créateur salarié doit avoir plus de deux ans d'ancienneté. Afin de l'obtenir et avoir du temps libre pour réaliser son projet, il faut qu'il en informe son employeur deux mois à l'avance et lui remette une demande en mains propres ou lui envoie une lettre recommandée avec accusé de réception. Ce dernier disposera d'un mois pour y répondre. Une fois ce délai dépassé, une absence de réponse vaudra acceptation.

Il convient de savoir que **la lettre doit décrire en quoi consistera l'activité de l'entreprise**. Il faudra qu'elle contienne également un certain nombre d'informations parmi lesquelles on retrouve la :

- Date souhaitée pour la mise en place du congé ;
- Durée du congé ;
- Réduction de travail désirée (pour le temps partiel).

Ce type de congé ne donne pas droit à une rémunération. Il dure un an et il est renouvelable une fois, mais un **délai de carence de trois ans** doit être respecté. En profitant du dispositif, le salarié peut réintégrer son poste dans le cas où son projet de création d'entreprise échouerait.

Exonération des cotisations sociales

Toujours pour rendre la création d'entreprise accessible aux salariés, la loi dispose qu'ils peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération de charges sociales dans le cadre de la démarche. Celle-ci est **valable pendant la première année d'activité**.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, le jeune entrepreneur doit conserver son statut de salarié au moins 455 heures, l'année qui suit la création de son entreprise. Il faut qu'il justifie également 910 heures d'activité salariée au cours de l'année qui précède la concrétisation du projet.

Soulignons que les revenus générés par la nouvelle activité seront soumis aux prélèvements sociaux à un **taux de 15,5 %**. L'exonération concerne :

- Les allocations familiales ;
- L'assurance maladie-maternité ;
- La retraite de base.

Éviter les doubles cotisations

Pour payer moins de cotisations sociales, il est possible d'**opter pour le versement de dividendes en fin d'année**. Ils seront soumis ainsi aux prélèvements de 15,5 %, mais seront exonérés de charges, sauf pour le [gérant majoritaire](#).

Quelles sont les restrictions ?

La non-concurrence constitue l'une des principales règles à respecter par le salarié créateur d'entreprise. Cette dernière découle de l'obligation de loyauté envers son employeur. Avant de se lancer, l'employé doit vérifier également que son contrat de travail ne contient pas une [clause d'exclusivité](#) lui empêchant de réaliser son projet.

Clause d'exclusivité

Elle compte parmi les clauses à vérifier en premier lorsque l'on envisage de créer une SARL en étant salarié. Son non-respect **risque d'entraîner le licenciement de l'employé**. L'exclusivité peut concerner les activités semblables ou non à celles de l'employeur.

D'autre part, lorsque le contrat de travail contient une clause d'exclusivité, elle **ne peut pas être opposable au créateur d'entreprise pendant la première année d'activité**. Au terme de cette période, ce dernier devra ensuite, soit :

- Cesser l'activité nouvellement créée ;
- Rompre le contrat de travail.

À noter : l'introduction de la clause dans le contrat doit être motivée par une raison valable, par exemple pour protéger des intérêts légitimes de l'entreprise. Celle-ci peut être également justifiée par la nature des fonctions de l'employé qui prévoit de lancer sa propre activité.

Il est tout aussi important de savoir que l'inopposabilité de la clause **concerne également les salariés qui bénéficient d'un congé partiel ou d'un temps partiel**. La mesure est valable pendant deux ans au maximum.

Sous certaines conditions, le salarié créateur d'entreprise a la possibilité également de procéder à une négociation auprès de son employeur pour **retirer la clause pendant un an au maximum**. Avec l'accord de ce dernier, le contrat de travail fera alors l'objet d'une modification. Pour profiter de cette option, il ne devra pas :

- Détourner la clientèle ;
- Débaucher les collaborateurs ;
- Porter atteinte aux intérêts de l'entreprise.

Bon à savoir : dans certains cas, seules les activités salariées sont concernées par l'exclusivité. La clause sera alors sans effet.

Devoir de loyauté

Même en l'absence de clause, le salarié entrepreneur est soumis à une [obligation de loyauté](#) envers son employeur. Il ne doit en aucun cas nuire à l'activité de l'entreprise pour laquelle il travaille. En effet, il lui est par exemple interdit de :

- Dénigrer les produits et les services de l'entreprise ;
- Vendre d'autres produits ou services durant les heures de travail.

Bon à savoir : l'employeur peut considérer un manquement à cette obligation comme une faute professionnelle.

Clause de non-concurrence

C'est **après l'activité salariée** que la [clause de non-concurrence](#) empêche la création de la SARL sur un territoire limité. Elle interdit à l'ancien employé de rejoindre les rangs des concurrents après avoir quitté une entreprise, pendant une durée déterminée.

Mais pour que la clause soit valable, l'employeur est tenu de **respecter un certain nombre de conditions de fond et de forme**. En guise d'exemples, elle doit :

- Être justifiée par des intérêts légitimes de l'entreprise (de la même manière que pour la clause d'exclusivité) ;
- Être assortie à une contrepartie financière (souvent 30 % de rémunération brute) ;
- Prendre en considération l'emploi du salarié ;
- Tenir compte de la capacité du salarié à retrouver un emploi.

La clause peut être déclarée nulle dans le cas où ces conditions ne seraient pas remplies. En revanche, si elle est valable, l'employeur peut licencier le salarié pour faute ou le poursuivre en justice pour concurrence déloyale.

Est-il possible de devenir associé de SARL en étant salarié ?

Devenir associé constitue également une alternative intéressante lorsque l'on ne souhaite pas prendre le risque de créer une SARL en étant salarié. Sans la qualité de dirigeant, l'ancien employé pourra participer tout de même aux décisions prises par les actionnaires et percevoir les dividendes versés par l'entreprise en question.

Être gérant et salarié d'une SARL : quelle fiscalité et quel statut social ?

Dans une telle situation, il faudra **continuer à déclarer ses revenus salariés dans « Traitements et salaires »**, sur la feuille de déclaration d'IR. Le gérant et salarié de la SARL devra effectuer également la déclaration des revenus issus de son entreprise, soit dans la catégorie :

- Bénéfices non commerciaux ;
- Bénéfices industriels et commerciaux ;
- Traitements et salaires.

Tout dépend de son rôle au sein de l'entreprise et de la forme juridique choisie.

D'autre part, il continuera à payer ses cotisations sociales au régime général, à hauteur de ses revenus salariés. En même temps, il **devra cotiser pour les revenus générés par son entreprise**. En fonction du statut juridique choisi, le paiement s'effectuera au [SSI](#) ou auprès du régime général.

À noter : c'est le régime de protection sociale de son activité principale qui se charge de rembourser les prestations sociales (maladie) du gérant et salarié de la SARL.

A lire aussi : [Formalités création SARL](#)

FAQ

Quels sont les avantages et inconvénients de créer une entreprise ?

Le principal avantage d'un tel projet réside dans le fait que l'entrepreneur puisse exercer plus librement une activité qui le passionne. Les revenus peuvent être plus intéressants, mais sont parfois instables. Il est bon de noter qu'au démarrage, le propriétaire d'une entreprise fait souvent face à plus de difficultés financières.

Quelle différence entre un associé et un dirigeant d'entreprise ?

Le dirigeant est responsable d'une société et la représente auprès des clients et des tiers. C'est à lui d'expliquer aux actionnaires et investisseurs la stratégie de développement adoptée par cette dernière. Quant à l'associé, il ne gère pas l'activité au quotidien comme le gérant. C'est une personne physique ou morale qui possède des parts dans l'entreprise et participe aux décisions.

Quel régime social quand on est micro-entrepreneur et salarié ?

Lorsque l'on est à la fois salarié et micro-entrepreneur, il est obligatoire de payer ses cotisations sociales au titre de ses deux activités auprès du Régime général de la sécurité sociale. En effet, il convient de préciser que le principal concerné devra cotiser pour chaque activité qu'il exerce.