

Extrait d'acte de naissance

Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Mis à jour le 01 janvier 2017 par « direction de l'information légale et administrative »

Le salarié qui envisage de créer ou de reprendre une entreprise peut, sous conditions, soit prendre un congé pour création ou reprise d'entreprise, soit bénéficier d'une période de travail à temps partiel.

▣ SITUATION 1 : DÉPART EN CONGÉ

Conditions

Tout salarié peut bénéficier d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, s'il justifie de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise et, si nécessaire, dans les autres entreprises du groupe. Toutefois, l'ancienneté requise peut être différente si elle est déterminée par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

L'ancienneté est appréciée à partir de la date de début du congé.

Durée

Le salarié choisit la durée du congé qu'il souhaite, dans la limite d'une durée maximale, fixée :

- soit à la durée maximale déterminée par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche),
- soit, en l'absence de convention ou accord applicable dans l'entreprise, à 1 an.

Elle peut être prolongée au plus d'une année supplémentaire.

Demande du salarié

Demande initiale

Le salarié informe l'employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé pour création ou reprise d'entreprise et de la durée envisagée de ce congé. Les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande à son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). Sa demande est adressée à l'employeur au moins 2 mois avant la date de départ en congé envisagée.

Demande de prolongation

Le salarié peut demander à bénéficier d'une prolongation de son congé pour création ou reprise d'entreprise. Les conditions et délais de la demande de prolongation sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande de prolongation à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). Sa demande est adressée à l'employeur au moins 2 mois avant la date du terme du congé en cours.

Réponse de l'employeur

L'employeur informe le salarié :

- soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié,
- soit du report de cette date,
- soit du refus de lui accorder le congé.

*** Cas 1 : Accord de l'employeur**

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé pour création ou reprise d'entreprise par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse. À défaut de réponse de sa part, dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande, son accord est considéré comme acquis.

*** Cas 2 : Report du départ en congé**

L'employeur peut reporter le départ en congé :

- soit pendant 6 mois au maximum à compter de la date de la demande du salarié,
- soit pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise à la fois au titre du congé sabbatique et du congé pour création ou reprise d'entreprise.

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

* **Cas 3** : Refus d'accorder le congé

** **Cas 3.1** : Entreprise de moins de 300 salariés

L'employeur peut refuser d'accorder le congé dans l'un des cas suivants :

- si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...),
- si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise,
- si le salarié demande ce congé moins de 3 ans après une précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante (JEI) (professionnels).

Le refus de l'employeur d'accorder un congé pour création ou reprise d'entreprise est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours à compter de la réception de la notification du refus, par la saisine du conseil de prud'hommes (particuliers).

** **Cas 3.2** : Entreprise de 300 salariés ou plus

L'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié ne remplit pas les conditions y ouvrant droit (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...).

Le refus de l'employeur d'accorder un congé pour création ou reprise d'entreprise est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours à compter de la notification, par la saisine du conseil de prud'hommes (particuliers).

Situation du salarié pendant le congé

Rémunération

Le congé pour création ou reprise d'entreprise n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles, contractuelles ou Pratique d'application générale, constante et fixe au sein d'une profession ou d'une localité et à l'origine d'une règle non écrite s'imposant à l'employeur vis-à-vis du salarié. (particuliers) contraire).

Report des congés payés

Le salarié qui prend un congé pour création ou reprise d'entreprise bénéficie d'un report de ses congés payés non pris. Les conditions de ce report sont fixées par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié peut reporter les congés acquis à partir de la 5^e semaine, jusqu'au départ en congé. Ces congés peuvent être cumulés pendant 6 ans au maximum. Une indemnité compensatrice correspondant au total des jours de congés cumulés sera versée au salarié lors du départ en congé.

Au terme du congé

* **Cas 1** : Si le salarié souhaite revenir dans l'entreprise

Le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé. Le salarié a le droit de bénéficier, si besoin, d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Il doit informer l'employeur de sa décision d'être réemployé, par tout moyen permettant de justifier de la date de la notification (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). Il l'informe au moins 3 mois avant la date de fin de son congé pour création ou reprise d'entreprise (sauf date différente prévue par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant la fin du congé.

* **Cas 2** : Si le salarié souhaite rompre son contrat de travail

Le contrat de travail est rompu dans le respect des conditions prévues par le contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. De ce fait, le salarié est dispensé de payer une indemnité de préavis.

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision de rompre le contrat de travail, par tout moyen permettant de justifier de la date de la notification (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). Il l'informe au moins 3 mois avant la date de fin de son congé

pour création ou reprise d'entreprise (sauf date différente prévue par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

▣ SITUATION 2 : PASSAGE À TEMPS PARTIEL

Conditions

Tout salarié peut bénéficier d'une période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, s'il justifie de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise et, si nécessaire, dans les autres entreprises du groupe. Toutefois, l'ancienneté requise peut être différente si elle est déterminée par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

L'ancienneté est appréciée à partir de la date de début du temps partiel.

Durée

Le salarié choisit la durée pendant laquelle il souhaite bénéficier d'une période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, dans la limite d'une durée maximale, fixée :

- soit à la durée déterminée par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche),
- soit, en l'absence de convention ou accord applicable dans l'entreprise, à 1 an.

Elle peut être prolongée au plus d'une année supplémentaire.

Demande du salarié

Demande initiale

Le salarié informe l'employeur :

- de la date de début de la période de travail à temps partiel,
- de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail,
- et de la durée envisagée du temps partiel.

Les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande à son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de temps partiel (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). Sa demande est adressée à l'employeur au moins 2 mois avant la date envisagée du début du temps partiel.

Demande de prolongation

Le salarié peut demander à bénéficier d'une prolongation de son temps partiel pour création ou reprise d'entreprise. Les conditions et délais de la demande de prolongation sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande de prolongation à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de temps partiel (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). Sa demande est adressée à l'employeur au moins 2 mois avant la date du terme du temps partiel en cours.

Réponse de l'employeur

L'employeur informe le salarié :

- soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié,
- soit du report de cette date,
- soit du refus de lui accorder le congé.

*** Cas 1 : Accord de l'employeur**

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date du passage à temps partiel, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse. À défaut de réponse de sa part, dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande, son accord est considéré comme acquis.

*** Cas 2 : Report du passage à temps partiel**

**** Cas 2.1 : Entreprise de moins de 300 salariés**

L'employeur peut reporter le passage à temps partiel pendant 6 mois au maximum à compter de la date de la demande du salarié.

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen

permettant de justifier de la date de sa réponse.

**** Cas 2.2 :** Entreprise de 300 salariés ou plus

L'employeur peut reporter le passage à temps partiel :

- soit pendant 6 mois au maximum à compter de la date de la demande du salarié,
- soit pour éviter de porter le nombre de salariés employés simultanément à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise à un niveau excessif par rapport à l'effectif total de l'entreprise.

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

*** Cas 3 :** Refus d'accorder le temps partiel

**** Cas 3.1 :** Entreprise de moins de 300 salariés

L'employeur peut refuser le passage à temps partiel dans l'un des cas suivants :

- si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au temps partiel (ancienneté insuffisante, demande dans un délai trop court...),
- si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), que le passage à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise,
- si le salarié demande ce temps partiel moins de 3 ans après une précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante (JEI) (professionnels).

Le refus de l'employeur d'accorder un passage à temps partiel est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours à compter de la réception de la notification du refus, par la saisine du conseil de prud'hommes (particuliers).

**** Cas 3.2 :** Entreprise de 300 salariés ou plus

L'employeur peut refuser d'accorder le passage à temps partiel si le salarié ne remplit pas les conditions y ouvrant droit (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...).

Le refus de l'employeur d'accorder un passage à temps partiel est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours à compter de la notification, par la saisine du conseil de prud'hommes (particuliers).

Situation du salarié pendant le temps partiel

Signature d'un avenant au contrat

Lors du passage à temps partiel, un avenant au contrat de travail fixe la durée de cette période. Toute prolongation de la période de travail à temps partiel, à la demande du salarié, donne lieu à la signature d'un nouvel avenant.

Rémunération

Le salarié est rémunéré en proportion de son temps de travail (sauf dispositions conventionnelles, contractuelles ou Pratique d'application générale, constante et fixe au sein d'une profession ou d'une localité et à l'origine d'une règle non écrite s'imposant à l'employeur vis-à-vis du salarié. (particuliers) contraire).

Au terme du temps partiel

* **Cas 1** : Le salarié souhaite revenir dans l'entreprise

Le salarié retrouve son emploi à temps plein, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait avant le passage à temps partiel.

Il doit informer l'employeur de sa décision par tout moyen permettant de justifier de la date de la notification (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). Il l'informe au moins 3 mois avant la date de fin du temps partiel (sauf date différente prévue par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme du temps plein.

* **Cas 2** : Le salarié souhaite rompre son contrat de travail

Le contrat de travail est rompu dans le respect des conditions prévues par le contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. De ce fait, le salarié est dispensé de payer une indemnité de préavis.

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision de rompre le contrat de travail, par tout moyen permettant de justifier de la date de la notification (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). Il l'informe au moins 3 mois avant la date de fin du temps partiel

(sauf date différente prévue par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Pour en savoir plus

- [Création d'entreprise](#) - Information pratique - Service-public.fr

Références

- [Code du travail : articles L3142-105 à L3142-116](#) - Conditions, durée, demande du salarié, réponse de l'employeur, situation du salarié, au terme du congé ou du temps partiel (ordre public)
- [Code du travail : articles L3142-117 et L3142-118](#) - Conditions, durée, demande du salarié, réponse de l'employeur, situation du salarié, au terme du congé ou du temps partiel (champ de la négociation collective))
- [Code du travail : articles L3142-119 à L3142-124](#) - Conditions, durée, demande du salarié, réponse de l'employeur, situation du salarié, au terme du congé ou du temps partiel (dispositions supplétives)
- [Code du travail : articles D3142-65 à D3142-72](#) - Demande du salarié, réponse de l'employeur, au terme du congé ou du temps partiel (ordre public)
- [Code du travail : articles D3142-73 à D3142-76](#) - Demande du salarié, réponse de l'employeur, au terme du congé ou du temps partiel (dispositions supplétives)



Mairie de Nargis

1, rue de la Mairie
45210 Nargis

02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr

Source URL: <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/extrait-dacte-de-naissance?publication=F2382>