

Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

[Congés payés du salarié dans le secteur privé](#)

[Jours fériés et ponts](#)

[Réduction du temps de travail \(RTT\)](#)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

[Congé maternité](#)

[Congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)

[Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance](#)

[Congé d'adoption](#)

[Congé de 3 jours pour naissance ou adoption](#)

[Congé parental à temps plein](#)

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

[Congé pour enfant malade](#)

[Congé de présence parentale](#)

[Congé de proche aidant](#)

[Congé de solidarité familiale](#)

[Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie](#)

[Survenue du handicap d'un enfant](#)

[Don de jours de repos pour enfant gravement malade](#)

[Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé](#)

Exercice d'une autre activité

[Création ou reprise d'entreprise](#)

[Exercice d'un mandat politique local](#)

Congés spécifiques

[Mariage ou Pacs](#)

[Mariage de son enfant](#)

[Décès d'un membre de sa famille](#)

[Congé sabbatique](#)

Le salarié qui envisage de créer ou reprendre une entreprise a la possibilité de prendre, sous conditions, un congé à temps plein ou à temps partiel pour réaliser son projet.

Conditions

Le salarié doit avoir **24 mois** d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise.

Toutefois, l'ancienneté de 24 mois peut être différente si une convention collective ou un accord collectif d'entreprise le précise.

Durée

Le salarié choisit la durée du congé qu'il souhaite en respectant la durée maximale du congé fixée par convention collective ou accord collectif d'entreprise.

En l'absence de convention collective ou accord, la durée maximale ne peut pas dépasser **1 an** et est renouvelable 1 année supplémentaire.

Demande du salarié

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 collective ou accord collectif d'entreprise.

Le salarié précise l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

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 doit être adressée à l'employeur au moins **2 mois** avant la date de départ en congé envisagée.

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.

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.

En l'absence de réponse de l'employeur, dans un délai de **30 jours** à compter de la réception de la demande, l'accord est considéré comme acquis.

L'employeur peut reporter le départ en congé pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise.

Le congé peut également être reporté par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur peut reporter le départ en congé pendant **6 mois** au maximum à compter de la date de la demande du salarié.

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

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

Le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...)

L'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise

Le salarié demande ce congé moins de 3 ans après une précédente création ou reprise d'entreprise

Le refus de l'employeur d'accorder le congé pour création ou reprise d'entreprise est signalé au salarié.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les **15 jours** à compter de la réception du refus, auprès du conseil de prud'hommes.

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 le congé pour création ou reprise d'entreprise est signalé au salarié

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les **15 jours** à compter de la réception du refus auprès du conseil de prud'hommes.

Rémunération

Le congé pour création ou reprise d'entreprise n'est pas rémunéré.

Toutefois, des dispositions conventionnelles contractuelles ou un usage peuvent prévoir des conditions plus favorables.

Report des congés payés

Le salarié qui prend un congé pour création ou reprise d'entreprise peut demander un report des jours de congés payés annuels qui lui sont dus.

Les modalités de ce report sont fixées par convention ou accord collectif d'entreprise.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, les congés payés annuels du salarié peuvent être reportés, sur sa demande, sur **6 ans** au maximum. Une indemnité compensatrice correspondant au total des jours de congés cumulés sera versée au salarié lors du départ en congé pour création ou reprise d'entreprise.

Fin du congé

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision d'être réembauché, par tout moyen permettant de justifier de la date de la réception, 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 convention collective ou accord de branche).

Le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise.

Il perçoit 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.

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

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 réception (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 convention collective ou accord de branche).

Le contrat de travail est rompu dans le respect des conditions prévues par le contrat de travail.

Renouvellement du congé

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 collective ou accord collectif d'entreprise.

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.

Le salarié qui envisage de créer ou reprendre une entreprise a la possibilité de travailler à temps partiel, sous conditions, pour réaliser son projet. Si le salarié continue de travailler à temps partiel, il est rémunéré en proportion du temps de travail effectué dans l'entreprise.

Conditions

Le salarié peut bénéficier d'une période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.

Le salarié doit avoir **24 mois** d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe.

Toutefois, l'ancienneté requise peut être différente si elle est déterminée par convention collective ou accord collectif d'entreprise.

Le salarié qui exerce des responsabilités de direction au sein de l'entreprise peut également bénéficier d'une période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.

L'ancienneté est prise en compte à partir de la date de début du temps partiel.

Durée

Le salarié choisit la durée du congé qu'il souhaite :

Soit la durée maximale du congé est fixée par convention ou accord collectif d'entreprise

Soit, en l'absence convention ou accord, la durée maximale ne peut pas dépasser **1 an** et est renouvelable 1 année supplémentaire

Demande du salarié

Le salarié fournit les informations suivantes à l'employeur :

Date de début de la période de travail à temps partiel

Amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail

Durée envisagée du temps partiel

Les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise.

Le salarié précise l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

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.

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.

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.

En l'absence de réponse de l'employeur, dans un délai de **30 jours** à compter de la réception de la demande, l'accord de l'employeur est considéré comme acquis.

L'employeur peut reporter le passage à temps partiel pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise.

Le passage à temps partiel peut également être reporté par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise.

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

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

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

Le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au temps partiel (ancienneté insuffisante, demande dans un délai trop court...)

L'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le passage à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise

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)

Le refus de l'employeur d'accorder le temps partiel 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, auprès du conseil de prud'hommes.

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 dans un délai trop court...).

Le refus de l'employeur d'accorder le temps partiel 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, auprès du conseil de prud'hommes.

Situation du salarié pendant le temps partiel

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 usage contraire).

Fin du temps partiel

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision par tout moyen permettant de justifier de la date de la réception, lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple.

Il l'informe au moins **3 mois** avant la date de fin du temps partiel.

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.

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

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 réception (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Il l'informe au moins **3 mois** avant la date de fin du temps partiel.

Le contrat de travail est rompu dans le respect des conditions prévues par le contrat de travail.

Renouvellement du congé

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 collective ou accord collectif d'entreprise.

En l'absence de convention collective 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.

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

Textes de référence

- 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 L3142-120 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)



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00