



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Vérfifié le 05 mai 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Départ en congé

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

Conditions

Un salarié peut bénéficier d'un congé 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 ou accord collectif d'entreprise.

Durée

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

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 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.

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 est 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.

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.

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.

Report du départ en congé

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.

Refus d'accorder le congé

Entreprise de moins de 300 salariés

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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>), 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, par la saisine du conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

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 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, par la saisine du conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

Rémunération

Le congé pour création ou reprise d'entreprise n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) contractuelles ou usage (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12729>) contraire).

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

Si le salarié souhaite revenir dans l'entreprise

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision d'être réemployé, 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, à défaut, par convention 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 réemployé avant la fin du congé.

Si le salarié souhaite rompre son contrat de travail

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, à défaut, par convention ou accord de branche).

Le contrat de travail est rompu dans le respect des conditions prévues par le contrat de travail, à l'exception de celles relatives aux préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2855>).

De ce fait, le salarié est dispensé de payer une indemnité de préavis.

Renouvellement

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.

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.

Passage à temps partiel

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

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.

Report du passage à temps partiel

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.

Refus d'accorder le temps partiel

Entreprise de moins de 300 salariés

L'employeur peut refuser d'accorder 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 social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>), que le passage à temps partiel 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) (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31188>).

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, par la saisine du conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

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 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, par la saisine du conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

Situation du salarié pendant le temps partiel

Lors du passage à temps partiel, un avenant (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R10829>) 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>), contractuelles ou usage (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12729>) contraire).

Fin du temps partiel

Le salarié souhaite revenir dans l'entreprise

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 réemployé à temps plein avant le terme du temps partiel.

Le salarié souhaite rompre son contrat de travail

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, à l'exception de celles relatives au préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2855>). De ce fait, le salarié est dispensé de payer une indemnité de préavis.

Renouvellement

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.

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.

- Code du travail : articles L3142-105 à L3142-116 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033006094&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033006094&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
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 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033006265&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033006265&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
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 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033006277&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033006277&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
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 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idSectionTA=LEGISCTA000033444780) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idSectionTA=LEGISCTA000033444780)
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 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033510113&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033510113&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Demande du salarié, réponse de l'employeur, au terme du congé ou du temps partiel (dispositions supplétives)
-