

Le temps partiel pour création d'entreprise

Description

Le temps partiel pour [création d'entreprise](#) est une solution offerte à un salarié, sous condition d'ancienneté afin de lui laisser le temps de créer, reprendre ou participer à la direction d'une jeune entreprise innovante.

Néanmoins, certaines conditions doivent être respectées et une demande doit être formulée auprès de l'employeur. On vous explique.

[Modèle d'avenant au contrat de travail](#)

Qu'est-ce que le temps partiel pour création d'entreprise ?

Lorsqu'un salarié souhaite créer ou [reprendre une entreprise](#) alors qu'il est actuellement employé dans une entreprise, certaines solutions s'offrent à lui.

En effet, conformément à l'[article L3142-105 du code du travail](#), dans une telle situation le salarié dispose de 2 choix.

Ainsi, il peut :

- Soit bénéficier d'un congé ;
- Soit bénéficier d'une période de travail à temps partiel.

Néanmoins, pour y avoir le droit le salarié **doit remplir certaines conditions notamment d'ancienneté** et formuler une demande à son employeur.

Ainsi, face à un temps partiel le salarié **est maintenu dans l'entreprise** et est rémunéré à proportion des heures de travail effectuées.

Attention : ne pas confondre le [congé pour création d'entreprise](#) et le temps partiel pour création d'entreprise. En effet, face à un congé le salarié ne travaille pas dans l'entreprise alors que ce n'est pas le cas pour un temps partiel.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un

temps partiel pour création d'entreprise ?

L'[article L.3142-119 du code du travail](#) vient préciser les conditions que doit remplir le salarié afin de bénéficier d'un [contrat de travail à temps partiel](#) pour création d'entreprise.

A cet égard, le salarié **doit remplir les conditions suivantes** :

- Justifier de 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise : consécutifs ou non (ou dans les entreprises d'un même groupe) ;
- Le salarié exerçant un poste à responsabilité peut facilement bénéficier d'un temps partiel pour création d'entreprise.

A noter : selon la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable, l'ancienneté peut être différente. En tout état de cause, la condition d'ancienneté s'apprécie au regard de l'article [L.3123-6 du code du travail](#).

Quelle est la durée d'un temps partiel pour la création d'entreprise ?

Conformément à l'article susvisé, la durée maximum d'un temps partiel pour création ou reprise d'entreprise **est d'un an, en l'absence de convention collective ou l'accord d'entreprise applicable**.

Bon à savoir : si besoin, à l'issue de cette période d'un an, le temps partiel peut être renouvelé d'un an supplémentaire.

Là encore, la durée maximale du temps partiel peut déroger grâce à l'application d'une convention collective ou un accord d'entreprise.

Comment demander le passage à temps partiel ?

Ensuite, si le salarié remplit les conditions exposées ci-avant, ce dernier doit **formuler une demande de passage à temps partiel** pour création d'entreprise auprès de son employeur.

A défaut d'accord collectif d'entreprise ou de convention collective applicable, la demande de temps partiel doit respecter certaines caractéristiques.

Tout d'abord, le salarié doit informer son employeur par LRAR, ou courrier avec accusé de réception, ou remise en main propre contre récépissé de sa volonté de passer à temps partiel **au moins 2 mois avant la date du congé envisagée**.

A noter : dans ce courrier, il doit également préciser l'activité de l'entreprise qu'il souhaite créer ou reprendre et ses responsabilités de direction le cas échéant.

Le renouvellement d'une telle période s'effectue également 2 mois avant le terme du 1er congé.

La demande du salarié doit également **mentionner la durée du congé ainsi que la réduction du temps de travail souhaitée**.

Les caractéristiques de la **demande de temps partiel**

- 1 Demande par LRAR ou courrier remis en main propre
- 2 Demande 2 mois avant le début du temps partiel
- 3 Courrier qui précise l'activité et les responsabilités de la direction

LegalPlace.

Comment se présente la réponse de l'employeur ?

Une fois la demande du salarié reçue, plusieurs solutions s'offrent à l'employeur :

- Accepter la demande de temps partiel ;
- Refuser la demande de temps partiel ;
- Différer ou reporter la demande de temps partiel.

Acceptation de la demande de temps partiel

Tout d'abord, l'employeur peut **informer le salarié de son accord** sur le temps partiel pour création d'entreprise demandé.

Cet accord se manifeste par tout moyen pouvant lui octroyer une date certaine.

Attention : face à un silence de l'employeur dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande, l'accord de l'employeur est considéré comme obtenu.

Refus de la demande de temps partiel

Ensuite, l'employeur **peut refuser la demande de temps partiel de son salarié**.

Les modalités de refus varient selon que l'entreprise comporte moins ou plus de 300 salariés, au regard de l'[article L.3123-6 du code du travail](#).

Si l'entreprise **comporte moins de 300 salariés**, l'employeur peut refuser la demande de temps partiel dans les cas suivants :

- Le salarié ne remplit pas les conditions d'octroi du temps partiel ;
- Le congé aurait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement l'entreprise après consultation du [CSE](#) ;
- Le salarié demande un tel congé moins de 3 ans après une précédente création ou reprise d'entreprise.

En revanche, si l'entreprise **comporte plus de 300 salariés**, l'employeur peut refuser le temps partiel uniquement si le salarié ne remplit pas les conditions d'éligibilité énoncées par le code du travail.

A noter : dans tous les cas, le salarié peut contester ce refus devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la réception de refus.

Report de la demande de temps partiel

Enfin, l'employeur peut aussi **décider de reporter et de différer** le début de la période de travail à temps partiel du salarié.

En tout état de cause, il peut différer le début de cette période seulement **dans une limite de 6 mois** à compter de la réception de la demande du salarié.

Ce report de temps partiel peut être justifié, en l'absence de convention collective, par le fait de ne pas dépasser un **certain pourcentage de salariés simultanément absents**.

Quels sont les effets d'un temps partiel sur le contrat de travail initial ?

Lorsque l'employeur accepte la demande de temps partiel de son salarié, **le contrat de travail initial doit être modifié en conséquence**.

Ainsi, à cette fin, un avenant au [contrat de travail](#) vient fixer la durée de la période à temps partiel, conformément à [l'article L.3123-6 du code du travail](#).

En outre, la prolongation de cette période donne lieu à la rédaction et la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

Zoom : Les conditions de travail étant prévues dans le contrat de travail, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail](#). Il vous suffit de remplir le modèle directement en ligne afin d'obtenir un contrat de travail complètement personnalisé.

Quels sont les avantages du temps partiel pour la création d'entreprise ?

Si vous êtes salarié et que vous envisagez de créer ou reprendre une entreprise ou de participer à la direction d'une jeune entreprise innovante (JEI), le temps partiel pour la création d'entreprise **peut être une bonne alternative** à la [démission pour création d'entreprise](#) et la [rupture du CDI](#) par exemple.

En effet, **l'intérêt d'un temps partiel** réside dans les points suivants, à savoir :

- Le maintien du contrat de travail : le salarié perçoit une rémunération proportionnelle au travail ;
- La possibilité d'avoir un congé ou une période d'activité à temps partiel pour une longue durée ;
- Plusieurs options à la fin du temps partiel prévu : à savoir réintégrer l'entreprise à temps plein ou rompre le contrat de travail ;
- Des garanties en cas de retour dans l'entreprise : telles que le fait de retrouver

son emploi et une réadaptation professionnelle si besoin.

Bon à savoir : si vous avez besoin de plus de temps pour vous consacrer à la création de votre entreprise, il existe le congé pour création d'entreprise.

Quelle est la situation du salarié pendant son temps partiel pour création d'entreprise ?

Pendant toute la durée du temps partiel pour création d'entreprise, le salarié **continue de travailler en suivant les horaires aménagées** par l'avenant au contrat de travail.

Par conséquent, il est **rémunéré proportionnellement à son temps de travail** (sauf en cas de dispositions conventionnelles, contractuelles ou usages contraires).

Ainsi, il continue de bénéficier d'une protection et **conserve ainsi sa protection sociale antérieure**.

Comment prend fin le temps partiel pour création d'entreprise ?

A l'issue de la durée du temps partiel, renouvellement inclus, 2 solutions s'offrent au salarié ;

- Le retour au contrat de travail initial ;
- La rupture du contrat de travail.

Retour à temps complet

A la fin du temps partiel pour création d'entreprise, le salarié **peut choisir de réintégrer l'entreprise à temps complet**.

Ainsi, il doit informer son employeur par LRAR ou lettre remise en main propre contre récépissé au **moins 3 mois avant la date de fin du temps partiel** ou de son renouvellement.

Ici, le salarié retrouve son emploi à temps plein assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle perçue en temps partiel.

Attention : le salarié ne peut pas demander à être réembauché à temps plein avant le terme du temps partiel.

Rupture du contrat de travail

Enfin, le salarié peut aussi décider de rompre définitivement le contrat de travail.

Là encore, il doit aussi informer son employeur par le même moyen **au moins 3 mois avant la fin du temps partiel**.

A noter : les modalités de rupture du contrat sont prévues par le contrat de travail.

FAQ

Quel est le minimum d'heure pour un temps partiel ?

A défaut de convention collective applicable, le minimum d'heure de travail à accomplir en temps partiel est de 24h par semaine.

Qu'est-ce que le congé pour création d'entreprise ?

Un tel congé suspend le contrat de travail. Par conséquent le salarié ne travaille pas mais conserve ses obligations de loyauté et de discrétion envers son employeur.

Quelles sont les principales aides à la création d'entreprise ?

De nombreuses aides existent pour soutenir les entrepreneurs dans leur création d'entreprise. Les plus courantes sont l'ARE, l'ACRE, les crédits d'impôt, les aides départementales et régionales etc.