

Guide des aides économiques

Temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou pour participer à la direction d'une «jeune entreprise innovante»



Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Synthèse

Afin de faciliter la création ou la reprise d'entreprise par les salariés, ou leur permettre d'exercer des responsabilités au sein d'une « jeune entreprise innovante » (JEI), une possibilité de passer à temps partiel a été mise en place. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir une condition : justifier de 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise (ou dans une entreprise du même groupe), consécutifs ou non. L'ancienneté s'apprécie à la date du passage à temps partiel. Pour bénéficier d'une autre période à temps partiel ou d'un congé pour création d'entreprise afin de réaliser un nouveau projet de création ou de reprise d'entreprise ou d'exercer des responsabilités de direction au sein d'une JEI, le salarié devra respecter un délai de 3 ans.

A savoir

Le salarié peut aussi choisir de prendre un congé pour création d'entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une « jeune entreprise innovante » (JEI) ; dans ce cas, son contrat de travail est suspendu.

Quelles formalités ?

Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge au moins deux mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel. Adressée à l'employeur, cette lettre précise :

- la date de début et l'amplitude de la réduction ;
- sa durée ;
- l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre ou de l'entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante dans laquelle il prévoit d'exercer des responsabilités de direction.

Les critères permettant de définir la « jeune entreprise innovante » (JEI) sont fixés par l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts. Sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant sur le site du Ministère de la Recherche.

Quelles réponses possibles de l'employeur ?

Le défaut de réponse de l'employeur dans les 30 jours à compter de la présentation de la lettre de demande du salarié vaut accord. Dans ce délai, l'employeur peut :

- reporter la demande dans la limite de 6 mois à compter de la date de présentation de la lettre de demande ou, dans les entreprises de 200 salariés et plus, si un quota (2 % de l'effectif) de salariés passés à temps partiel pour les mêmes raisons est dépassé ;
- refuser dans les entreprises de moins de 200 salariés, sur décision motivée, s'il s'avère que la transformation du contrat de travail à temps plein en temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

La décision de refus est adressée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, sous peine de nullité. Cette décision est susceptible de recours devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes saisi et statuant en dernier ressort. Et ce, dans un délai de 15 jours suivants la réception de la lettre.

Quelle durée ?

En cas d'accord de l'employeur, la période de travail à temps partiel est fixée, par avenant, à un an maximum avec prolongation possible d'une année supplémentaire avec signature d'un nouvel avenant.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant le terme de la période de réduction du temps de travail tel que fixé par avenant.

Quels effets sur le contrat de travail ?

Pendant la période à temps partiel, le salarié perçoit une rémunération correspondant au nombre d'heures travaillées. Afin de compenser la perte de revenus, l'intéres-

Le salarié peut utiliser son compte épargne temps.

Un avenant au contrat de travail est obligatoirement signé : il doit comporter toutes les clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel.

Pour remplacer le salarié passé à temps partiel, l'employeur peut recourir à un contrat de travail à durée déterminée ou à l'intérim.

Quelle est la situation au terme de la période à temps partiel ?

Le salarié peut demander la prolongation de la période de travail à temps partiel dans la limite d'un an. Il formule sa demande au moins deux mois avant le terme de celle-ci, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La demande de prolongation du temps partiel peut être refusée pour les mêmes motifs que la demande initiale.

À l'issue de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve une activité à temps plein assortie d'une rémuné-

ration au moins équivalente à celle perçue avant le passage à temps partiel.

Le non respect par l'employeur des obligations liées au réemploi donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts au salarié concerné, en plus de l'indemnité de licenciement lorsqu'elle est due.

Pour bénéficier d'une autre période à temps partiel ou d'un congé pour création d'entreprise afin de réaliser un nouveau projet de création ou de reprise d'entreprise ou de participer à la direction d'une jeune entreprise innovante, le salarié devra respecter un délai de 3 ans.

Contacts

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Cité Administrative Travot

BP 789

85020 La Roche sur Yon Cedex

Tél. : 02.51.45.21.00 - Fax. : 02.51.37.88.51

www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr