

Le lieu et la date

Votre Nom
Votre adresse
Code postal et ville

Nom de l'Employeur
Adresse
Code postal, ville

Lettre recommandée avec accusé de réception.

Objet : Création (*reprise*) d'entreprise
Poste occupée :

Madame, Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que, malgré tout la satisfaction que m'apporte la collaboration dans votre société, je souhaite créer (*reprendre*) une entreprise qui aura (a) pour activité(*préciser l'activité de l'entreprise*).

En vertu des dispositions du code du travail, je souhaite donc bénéficier, au titre de cette création(*reprise*), d'un congé (*d'une réduction de mon temps de travail de...heures/semaine*), à compter du(*date de début du congé ou de la réduction*), et jusqu'à la date prévue de.....(*date de fin de congé/réduction prévu, maximum 12 mois*).

Je vous remercie par avance pour l'attention que vous voudrez bien porter à ma demande, et restant à votre disposition pour de plus amples information, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos salutations distinguées.

Signature

Article L3142-78

- Le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit, dans les conditions fixées à la présente sous-section :

- 1° Soit à un congé pendant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- 2° Soit à une période de travail à temps partiel.

Congé et temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Condition d'attribution

Le salarié doit justifier, à la date de début du congé ou du temps partiel, de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise auprès de laquelle il sollicite son congé ou temps partiel (ou dans plusieurs entreprises d'un même groupe).

Durée

La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est fixée à un an.

Elle peut être prolongée d'une année supplémentaire.

Formalité de demande

Le salarié doit informer son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé ou d'un temps partiel, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé, au moins 2 mois avant la date souhaitée de début du congé ou du temps partiel.

Cette demande doit préciser la date de début du congé ou du temps partiel, sa durée et, en cas de temps partiel, la durée de travail souhaitée.

Lorsque le salarié a déjà bénéficié d'un congé ou d'un temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, il ne peut bénéficier d'un nouveau congé ou temps partiel qu'au terme d'un délai d'au moins 3 ans.

Toute demande de prolongation d'un congé ou d'un temps partiel doit être effectuée dans les mêmes conditions.

Réponse de l'employeur

Procédure

Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande du salarié, l'employeur doit lui répondre, par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur signifie soit son accord, soit le report du congé ou du passage à temps partiel, soit son refus.

A défaut de réponse dans ce délai, le congé ou le temps partiel est considéré comme accordé.

Report

L'employeur peut différer la date de début du congé ou de passage à temps partiel dans la limite de 6 mois à compter de la date de réception de la demande, sans avoir à se justifier.

La date de départ en congé ou de passage à temps partiel peut également être reportée pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise.

Refus

L'employeur peut refuser d'accorder le congé ou le passage à temps partiel si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou les formalités de demande du congé.

L'employeur peut également refuser d'accorder le congé ou le passage à temps partiel, dans les entreprises de moins de 200 salariés, s'il estime que l'absence du salarié aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. L'employeur doit motiver son refus par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié peut contester ce refus dans les 15 jours suivant la réception de la lettre.

Conséquences sur le contrat de travail

En cas de congé total

Lorsque le salarié bénéficie d'un congé, son contrat de travail est suspendu.

Pendant le congé, il ne perçoit plus de rémunération dans son entreprise d'origine, et il n'y acquiert plus de droit à congés payés, ni ancienneté.

Le salarié n'a aucun droit à être réemployé avant le terme fixé à son congé.

Toutefois, il fait toujours partie des effectifs de l'entreprise.

En cas de temps partiel

Lorsque le salarié bénéficie d'un temps partiel, celui-ci donne lieu à un avenant à son contrat de travail.

Le salarié bénéficiaire d'un temps partiel n'a aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme fixé à la période de travail à temps partiel.

Fin du congé ou du temps partiel

A l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, le salarié peut demander sa réintégration (sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire) ou, s'il était à temps partiel, son rétablissement à temps plein. Il bénéficie également d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait avant le début du congé.

Il doit informer l'employeur de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 3 mois avant la fin du congé ou du temps partiel.

Le salarié peut également démissionner pendant ou à l'issue du congé. Il sera dispensé de préavis s'il prévient l'employeur dans les conditions précisées ci-dessus.

Code du travail : Articles à consulter : L3142-78 à L3142-90, L3142-96 à L3142-107, D3142-41 à D3142-53