

PLAN CODE DU TRAVAIL

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés

- o Titre Ier : Champ d'application
 - Chapitre unique. (Articles L3111-1 à L3111-3)
- o Titre II : Durée du travail, répartition et aménagement des horaires
 - Chapitre Ier : Durée et aménagement du travail
 - Section 1 : Travail effectif, astreintes et équivalences
 - Sous-section 1 : Travail effectif.
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3121-1 à L3121-5)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Articles L3121-6 à L3121-7)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3121-8)
 - Sous-section 2 : Astreintes.
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3121-9 à L3121-10)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3121-11)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3121-12)
 - Sous-section 3 : Equivalences.
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Article L3121-13)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3121-14)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3121-15)
 - Section 2 : Durées maximales de travail
 - Sous-section 1 : Temps de pause.
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Article L3121-16)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3121-17)
 - Sous-section 2 : Durée quotidienne maximale.
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Article L3121-18)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3121-19)
 - Sous-section 3 : Durées hebdomadaires maximales
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3121-20 à L3121-22)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3121-23)

- Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Articles L3121-24 à L3121-26)
- Section 3 : Durée légale et heures supplémentaires
 - Sous-section 1 : Ordre public. (Articles L3121-27 à L3121-31)
 - Sous-section 2 : Champ de la négociation collective. (Articles L3121-32 à L3121-34)
 - Sous-section 3 : Dispositions supplétives. (Articles L3121-35 à L3121-40)
- Section 4 : Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, horaires individualisés et récupération des heures perdues
 - Sous-section 1 : Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3121-41 à L3121-43)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3121-44)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Articles L3121-45 à L3121-47)
 - Sous-section 2 : Horaires individualisés et récupération des heures perdues.
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3121-48 à L3121-50)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3121-51)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3121-52)
- Section 5 : Conventions de forfait
 - Sous-section 1 : Ordre public.
 - Paragraphe 1 : Dispositions communes (Articles L3121-53 à L3121-55)
 - Paragraphe 2 : Forfaits en heures (Articles L3121-56 à L3121-57)
 - Paragraphe 3 : Forfaits en jours (Articles L3121-58 à L3121-62)
 - Sous-section 2 : Champ de la négociation collective. (Articles L3121-63 à L3121-64)
 - Sous-section 3 : Dispositions supplétives. (Articles L3121-65 à L3121-66)
- Section 6 : Dispositions d'application (Articles L3121-67 à L3121-69)
- Chapitre II : Travail de nuit
 - Section 1 : Ordre public (Articles L3122-1 à L3122-14)
 - Section 2 : Champ de la négociation collective (Articles L3122-15 à L3122-19)

- Section 3 : Dispositions supplétives (Articles L3122-20 à L3122-24)
- Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent
 - Section 1 : Travail à temps partiel
 - Sous-section 1 : Ordre public.
 - Paragraphe 1 : Définition (Article L3123-1)
 - Paragraphe 2 : Passage à temps partiel ou à temps complet (Articles L3123-2 à L3123-4)
 - Paragraphe 3 : Egalité de traitement avec les salariés à temps plein (Article L3123-5)
 - Paragraphe 4 : Contrat de travail (Article L3123-6)
 - Paragraphe 5 : Durée minimale de travail et heures complémentaires (Articles L3123-7 à L3123-10)
 - Paragraphe 6 : Répartition de la durée du travail (Articles L3123-11 à L3123-13)
 - Paragraphe 7 : Exercice d'un mandat (Article L3123-14)
 - Paragraphe 8 : Information des représentants du personnel (Articles L3123-15 à L3123-16)
 - Sous-section 2 : Champ de la négociation collective.
 - Paragraphe 1 : Mise en place d'horaires à temps partiel (Articles L3123-17 à L3123-18)
 - Paragraphe 2 : Durée minimale de travail et heures complémentaires (Articles L3123-19 à L3123-21)
 - Paragraphe 3 : Compléments d'heures par avenant (Article L3123-22)
 - Paragraphe 4 : Répartition de la durée du travail (Articles L3123-23 à L3123-25)
 - Sous-section 3 : Dispositions supplétives.
 - Paragraphe 1 : Mise en place d'horaires à temps partiel (Article L3123-26)
 - Paragraphe 2 : Durée minimale de travail et heures complémentaires (Articles L3123-27 à L3123-29)
 - Paragraphe 3 : Répartition de la durée du travail (Articles L3123-30 à L3123-31)
 - Sous-section 4 : Dispositions d'application. (Article L3123-32)
 - Section 2 : Travail intermittent.
 - Sous-section 1 : Ordre public. (Articles L3123-33 à L3123-37)
 - Sous-section 2 : Champ de la négociation collective. (Article L3123-38)
- Chapitre IV : Dispositions pénales.

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives

- o Titre III : Repos et jours fériés
 - Chapitre Ier : Repos quotidien
 - Section 1 : Ordre public (Article L3131-1)
 - Section 2 : Champ de la négociation collective (Article L3131-2)
 - Section 3 : Dispositions supplétives (Article L3131-3)
 - Chapitre II : Repos hebdomadaire
 - Section 1 : Principes. (Articles L3132-1 à L3132-3-1)
 - Section 2 : Dérogations
 - Sous-section 1 : Dérogations au repos hebdomadaire
 - Paragraphe 1 : Travaux urgents. (Article L3132-4)
 - Paragraphe 2 : Industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail. (Article L3132-5)
 - Paragraphe 3 : Travaux dans les ports, débarcadères et stations. (Article L3132-6)
 - Paragraphe 4 : Activités saisonnières. (Article L3132-7)
 - Paragraphe 5 : Travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance. (Article L3132-8)
 - Paragraphe 6 : Travaux intéressant la défense nationale. (Article L3132-9)
 - Paragraphe 7 : Etablissements industriels fonctionnant en continu. (Article L3132-10)
 - Paragraphe 8 : Gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux. (Article L3132-11)
 - Sous-section 2 : Dérogations au repos dominical
 - Paragraphe 1 : Dérogation permanente de droit. (Articles L3132-12 à L3132-13)
 - Paragraphe 2 : Dérogations conventionnelles
 - Sous-paragraphe 1 : Travail en continu. (Articles L3132-14 à L3132-15)
 - Sous-paragraphe 2 : Equipe de suppléance. (Articles L3132-16 à L3132-19)
 - Paragraphe 3 : Autres dérogations au repos dominical
 - Sous-paragraphe 1 : Dérogations accordées par le préfet. (Articles L3132-20 à L3132-23)
 - Sous-paragraphe 2 : Dérogations sur un fondement géographique (Articles L3132-24 à L3132-25-6)

- Sous-paragraphe 3 : Dérogations accordées par le maire. (Articles L3132-26 à L3132-27-1)
 - Paragraphe 4 : Concertation locale (Article L3132-27-2)
 - Sous-section 3 : Dispositions d'application. (Article L3132-28)
 - Section 3 : Décisions de fermeture. (Articles L3132-29 à L3132-30)
 - Section 4 : Procédure de référé de l'inspecteur du travail. (Article L3132-31)
- Chapitre III : Jours fériés
 - Section 1 : Dispositions générales
 - Sous-section 1 : Ordre public. (Articles L3133-1 à L3133-3)
 - Sous-section 2 : Champ de la négociation collective. (Article L3133-3-1)
 - Sous-section 3 : Dispositions supplétives. (Article L3133-3-2)
 - Section 2 : Journée du 1er mai (Articles L3133-4 à L3133-6)
 - Section 3 : Journée de solidarité
 - Sous-section 1 : Ordre public. (Articles L3133-7 à L3133-10)
 - Sous-section 2 : Champ de la négociation collective. (Article L3133-11)
 - Sous-section 3 : Dispositions supplétives. (Article L3133-12)
- Chapitre IV : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. (Articles L3134-1 à L3134-16)
- Chapitre V : Dispositions pénales.

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives

- o Titre IV : Congés payés et autres congés
 - Chapitre Ier : Congés payés
 - Section 1 : Droit au congé (Articles L3141-1 à L3141-2)
 - Section 2 : Durée du congé
 - Sous-section 1 : Ordre public. (Articles L3141-3 à L3141-9)
 - Sous-section 2 : Champ de la négociation collective. (Article L3141-10)
 - Sous-section 3 : Dispositions supplétives. (Article L3141-11)
 - Section 3 : Prise des congés
 - Sous-section 1 : Période de congés et ordre des départs.

- Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3141-12 à L3141-14)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3141-15)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3141-16)
- Sous-section 2 : Règles de fractionnement et de report.
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3141-17 à L3141-20)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Articles L3141-21 à L3141-22)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3141-23)
- Section 4 : Indemnité de congés
 - Sous-section unique : Ordre public. (Articles L3141-24 à L3141-31)
- Section 5 : Caisses de congés payés (Articles L3141-32 à L3141-33)
- Chapitre II : Autres congés
 - Section 1 : Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale
 - Sous-section 1 : Congés pour événements familiaux
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-1 à L3142-3)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3142-4)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3142-5)
 - Sous-section 2 : Congé de solidarité familiale
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-6 à L3142-13)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3142-14)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3142-15)
 - Sous-section 3 : Congé de proche aidant
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-16 à L3142-25-1)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3142-26)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3142-27)
 - Sous-section 4 : Congé sabbatique
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-28 à L3142-31)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Articles L3142-32 à L3142-33)

- Paragraphe 3 : Dispositions supplétives
 - Sous-paragraphe 1 : Règles générales de prise du congé (Article L3142-34)
 - Sous-paragraphe 2 : Report de congés payés (Article L3142-35)
- Section 2 : Congés pour engagement associatif, politique ou militant
 - Sous-section 1 : Congé mutualiste de formation
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-36 à L3142-39)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3142-40)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3142-41)
 - Sous-section 2 : Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-42 à L3142-45)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3142-46)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3142-47)
 - Sous-section 3 : Congé pour catastrophe naturelle
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-48 à L3142-51)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3142-52)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3142-53)
 - Sous-section 4 : Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-54 à L3142-57)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Articles L3142-58 à L3142-58-1)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3142-59)
 - Sous-section 5 : Congé de représentation
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-60 à L3142-64)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3142-65)

- Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3142-66)
- Sous-section 6 : Congé de solidarité internationale
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-67 à L3142-72)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3142-73)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3142-74)
- Sous-section 7 : Congé pour acquisition de la nationalité
 - Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3142-75 à L3142-76)
 - Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective (Article L3142-77)
 - Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3142-78)
- Sous-section 8 : Congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local. (Articles L3142-79 à L3142-88)
- Sous-section 9 : Réserve opérationnelle et service national
 - Paragraphe 1 : Réserve opérationnelle. (Articles L3142-89 à L3142-94-1)
 - Paragraphe 2 : Service national. (Articles L3142-95 à L3142-101)
- Sous-Section 10 : Réserve dans la sécurité civile, opérations de secours et réserve sanitaire.
 - Paragraphe 1 : Réserve dans la sécurité civile. (Article L3142-102)
 - Paragraphe 2 : Participation aux opérations de secours. (Article L3142-103)
 - Paragraphe 3 : Réserve sanitaire. (Article L3142-104)
- Section 3 : Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise
 - Sous-section 1 : Ordre public (Articles L3142-105 à L3142-116)
 - Sous-section 2 : Champ de la négociation collective (Articles L3142-117 à L3142-118)
 - Sous-section 3 : Dispositions supplétives
 - Paragraphe 1 : Règles générales de prise du congé et de passage à temps partiel (Article L3142-119)
 - Paragraphe 2 : Report de congés payés (Articles L3142-120 à L3142-124)
- Chapitre III : Dispositions pénales.

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives

- o Titre V : Compte épargne-temps
 - Chapitre Ier : Ordre public (Articles L3151-1 à L3151-4)
 - Chapitre II : Champ de la négociation collective (Articles L3152-1 à L3152-4)
 - Chapitre III : Dispositions supplétives (Articles L3153-1 à L3153-2)
- o Titre VI : Dispositions particulières aux jeunes travailleurs
 - Chapitre Ier : Définitions. (Article L3161-1)
 - Chapitre II : Durée du travail. (Articles L3162-1 à L3162-3)
 - Chapitre III : Travail de nuit. (Articles L3163-1 à L3163-3)
 - Chapitre IV : Repos et congés
 - Section 1 : Repos quotidien. (Article L3164-1)
 - Section 2 : Repos hebdomadaire et dominical. (Articles L3164-2 à L3164-5)
 - Section 3 : Jours fériés. (Articles L3164-6 à L3164-8)
 - Section 4 : Congés annuels. (Article L3164-9)
 - Chapitre V : Dispositions pénales.

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives

- o Titre VII : Contrôle de la durée du travail et des repos
 - Chapitre Ier : Contrôle de la durée du travail
 - Section 1 : Information des salariés et affichages. (Article L3171-1)
 - Section 2 : Registres et documents obligatoires. (Article L3171-2)
 - Section 3 : Documents fournis à l'inspecteur du travail. (Article L3171-3)
 - Section 4 : Documents fournis au juge. (Article L3171-4)
 - Chapitre II : Contrôle du repos hebdomadaire. (Articles L3172-1 à L3172-2)
 - Chapitre III : Dispositions pénales.

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives

TEXTES AU 21-8-2018

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés

- Titre Ier : Champ d'application
 - o Chapitre unique. (Articles L3111-1 à L3111-3)

Article L3111-1 ...

Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial.

Article L3111-2 ...

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Article L3111-3 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A l'exception du chapitre II du titre III ainsi que des titres VI et VII, le présent livre définit les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord.

Titre II : Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

- Chapitre Ier : Durée et aménagement du travail
 - o Section 1 : Travail effectif, astreintes et équivalences
 - Sous-section 1 : Travail effectif.

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3121-1 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article L3121-2 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Article L3121-3 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Article L3121-4 ...

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Article L3121-5 ...

Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3121-6 ...

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.

Article L3121-7 ...

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L3121-8 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 :

1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;

2° Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;

3° Les contreparties prévues au second alinéa de l'article L. 3121-7 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité social et économique.

Sous-section 2 : Astreintes.

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3121-9 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Article L3121-10 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3121-11 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de

prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L3121-12 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-11 :

1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité social et économique, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

Sous-section 3 : Equivalences.

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3121-13 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3121-14 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord de branche étendu peut instituer une durée du travail équivalente à la durée légale pour les professions et emplois mentionnés à l'article L. 3121-13.

Cette convention ou cet accord détermine la rémunération des périodes d'inaction.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L3121-15 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-14, le régime d'équivalence peut être institué par décret en Conseil d'Etat.

Section 2 : Durées maximales de travail

- Sous-section 1 : Temps de pause.

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3121-16 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3121-17 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

Sous-section 2 : Durée quotidienne maximale.

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3121-18 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :

1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;

2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;

3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3121-19 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

Sous-section 3 : Durées hebdomadaires maximales

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3121-20 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

Article L3121-21 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Le comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Article L3121-22 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-23 à L. 3121-25.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3121-23 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L3121-24 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-23, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-22 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite d'une durée totale maximale de quarante-six heures.

Article L3121-25 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de quarante-six heures prévue aux articles L. 3121-23 et L. 3121-24 peut être autorisé pendant des périodes déterminées, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3121-26 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Le comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L. 3121-24 et L. 3121-25. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Section 3 : Durée légale et heures supplémentaires

Sous-section 1 : Ordre public.

Article L3121-27 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Article L3121-28 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Article L3121-29 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

Article L3121-30 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-28 et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article L3121-31 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les cinquante-deux douzièmes de cette durée hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.

Sous-section 2 : Champ de la négociation collective.

Article L3121-32 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une période de sept jours consécutifs constituant la semaine pour l'application du présent chapitre.

Article L3121-33 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

I.-Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;

2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-30 ;

3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L. 3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité social et économique.

II.-Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :

1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;

2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

III.-Une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.

Article L3121-34 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L. 1244-2 ou, à défaut, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs. La convention ou l'accord organise également des procédures contradictoires de décompte des temps et périodes de travail.

Sous-section 3 : Dispositions supplétives.

Article L3121-35 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Sauf stipulations contraires dans une convention ou un accord mentionné à l'article L. 3121-32, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Article L3121-36 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Article L3121-37 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas.

L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité social et économique.

Article L3121-38 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord, la contrepartie obligatoire sous forme de repos mentionnée à l'article L. 3121-30 est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné au même article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Article L3121-39 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L. 3121-30 ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent.

Article L3121-40 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité social et économique.

Section 4 : Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, horaires individualisés et récupération des heures perdues

- Sous-section 1 : Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3121-41 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur.

Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà de 1 607 heures.

Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

Article L3121-42 ...

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail.

Article L3121-43 ...

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3121-44 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

En application de l'article L. 3121-41, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

1° La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;

2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Les heures supplémentaires résultant de l'application du présent alinéa n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence mentionnée au 1°.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée, dans le respect de l'avant-dernier alinéa.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives Article L3121-45 ...

A défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-44, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

Article L3121-46 ...

Par dérogation à l'article L. 3121-45, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.

Article L3121-47 ...

A défaut de stipulations dans l'accord mentionné à l'article L. 3121-44, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à sept jours.

Sous-section 2 : Horaires individualisés et récupération des heures perdues.

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3121-48 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L. 3121-51 et L. 3121-52, après avis conforme du

comité social et économique. Dans ce cadre, et par dérogation à l'article L. 3121-29, les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés.

Article L3121-49 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les salariés mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne.

Article L3121-50 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3121-51 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut :

1° Prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre lorsqu'est mis en place un dispositif d'horaires individualisés en application de l'article L. 3121-48 ;

2° Fixer les modalités de récupération des heures perdues dans les cas prévus à l'article L. 3121-50.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L3121-52 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-51, les limites et modalités du report d'heures en cas de mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés et de récupération des heures perdues sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Section 5 : Conventions de forfait

- Sous-section 1 : Ordre public.

Paragraphe 1 : Dispositions communes

Article L3121-53 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours dans les conditions prévues aux sous-sections 2 et 3 de la présente section.

Article L3121-54 ...

Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel.

Article L3121-55 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

Paragraphe 2 : Forfaits en heures

Article L3121-56 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-64 :

1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article L3121-57 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues aux articles L. 3121-28, L. 3121-33 et L. 3121-36.

Paragraphe 3 : Forfaits en jours

Article L3121-58 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-64 :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article L3121-59 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Article L3121-60 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Article L3121-61 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

Article L3121-62 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1° A la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 ;

2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 ;

3° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27.

Sous-section 2 : Champ de la négociation collective.

Article L3121-63 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Article L3121-64 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

I.-L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 ;

2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;

3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;

4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

II.-L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :

1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-17.

L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-59. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III du présent livre relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés.

Sous-section 3 : Dispositions supplétives.

Article L3121-65 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

I.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

II.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17.

Article L3121-66 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos en application de l'article L. 3121-59 et à défaut de précision dans l'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-64, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de deux cent trente-cinq.

Section 6 : Dispositions d'application

Article L3121-67 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Ces décrets fixent notamment :

1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;

2° Les conditions de recours aux astreintes ;

3° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ;

4° Les périodes de repos ;

5° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;

6° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces organisations.

Article L3121-68 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions des décrets prévus à l'article L. 3121-67 qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, aux périodes de repos, aux conditions de recours aux astreintes, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

Article L3121-69 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles L. 3121-24 à L. 3121-26.

Chapitre II : Travail de nuit

Section 1 : Ordre public

Article L3122-1 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Article L3122-2 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Article L3122-3 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Article L3122-4 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, la période de travail de nuit, si elle débute après 22 heures, est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures.

Dans les établissements mentionnés au premier alinéa du présent article, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et minuit. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

Les articles L. 3122-10 à L. 3122-14 sont applicables aux salariés qui travaillent entre 21 heures et minuit, dès lors qu'ils accomplissent durant cette période le nombre minimal d'heures de travail prévu à l'article L. 3122-5.

Lorsque, au cours d'une même période de référence mentionnée au 2° de l'article L. 3122-5, le salarié a accompli des heures de travail entre 21 heures et le début de la période de nuit en application des deux premiers alinéas du présent article et des heures de travail de nuit en application du même article L. 3122-5, les heures sont cumulées pour l'application de l'avant-dernier alinéa du présent article et dudit article L. 3122-5.

Article L3122-5 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;

2° Soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 3122-2, dans les conditions prévues aux articles L. 3122-16 et L. 3122-23.

Article L3122-6 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L. 3132-16 à L. 3132-19.

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au premier alinéa du présent

article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3122-7 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18.

Article L3122-8 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Article L3122-9 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale fixée en application de l'article L. 3121-27, les contreparties mentionnées à l'article L. 3122-8 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.

Article L3122-10 ...

Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'Etat, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Article L3122-11 ...

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées à l'article L. 4624-1.

Article L3122-12 ...

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Article L3122-13 ...

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article L3122-14 ...

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, au sens des articles L. 3122-1 à L. 3122-5, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa du présent article, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.

Le présent article s'applique sans préjudice des articles L. 1226-2 à L. 1226-4-3 et L. 1226-10 à L. 1226-12 applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que des articles L. 4624-3 et L. 4624-4.

Section 2 : Champ de la négociation collective

Article L3122-15 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 32

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-5, ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.

Cette convention ou cet accord collectif prévoit :

- 1° Les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-1 ;
- 2° La définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2 et L. 3122-3 ;
- 3° Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;
- 4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;
- 5° Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;
- 6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- 7° L'organisation des temps de pause.

Cette convention ou cet accord collectif est présumé négocié et conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-1.

Article L3122-16 ...

En application de l'article L. 3122-5, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut fixer le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence.

Article L3122-17 ...Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L. 3122-6, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3122-18 ...

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3122-7, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives.

Article L3122-19 ...

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, soit un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, soit un accord conclu à un niveau territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et minuit.

Cet accord prévoit notamment, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :

1° La mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;

2° Des mesures destinées à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ou à la prise en charge d'une personne dépendante ;

3° La fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés, en particulier de leur souhait de ne plus travailler après 21 heures. Pour les salariées mentionnées à l'article L. 1225-9, le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.

Section 3 : Dispositions supplétives

Article L3122-20 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit et, pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

Article L3122-21 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur sont accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-8 et de l'existence de temps de pause, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :

- 1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- 2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;
- 3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L3122-22 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente de celle prévue à l'article L. 3122-20, dans le respect de l'article L. 3122-2, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient.

Article L3122-23 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de stipulation conventionnelle mentionnée à l'article L. 3122-16, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à deux cent soixante-dix heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Article L3122-24 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.

Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent

- Section 1 : Travail à temps partiel
 - o Sous-section 1 : Ordre public.

Paragraphe 1 : Définition

Article L3123-1 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Paragraphe 2 : Passage à temps partiel ou à temps complet

Article L3123-2 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle prévue au 3° de l'article L. 3123-1.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire sous forme de repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au delà de la durée légale fixée en application de l'article L. 3121-27 ou, en cas d'application d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44, aux heures accomplies au delà des limites fixées par cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

Article L3123-3 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à

défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article L3123-4 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Paragraphe 3 : Egalité de traitement avec les salariés à temps plein

Article L3123-5 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

Paragraphe 4 : Contrat de travail

Article L3123-6 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au delà de la durée fixée par le contrat.

Paragraphe 5 : Durée minimale de travail et heures complémentaires

Article L3123-7 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27.

Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable :

1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;

2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;

3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article L3123-8 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

Article L3123-9 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

Article L3123-10 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Paragraphe 6 : Répartition de la durée du travail

Article L3123-11 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance.

Article L3123-12 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6.

Article L3123-13 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou pendant la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Paragraphe 7 : Exercice d'un mandat

Article L3123-14 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats

qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Paragraphe 8 : Information des représentants du personnel

Article L3123-15 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2323-15, l'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique, s'il existe, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Article L3123-16 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

L'employeur informe chaque année le comité social et économique, s'il existe, du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 qui sont accordées sur le fondement des deux derniers alinéas du même article L. 3123-7.

Sous-section 2 : Champ de la négociation collective.

Paragraphe 1 : Mise en place d'horaires à temps partiel

Article L3123-17 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur.

Cet accord ou cette convention peut également fixer les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés. Dans ce cas, l'accord ou la convention prévoit :

1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée, en particulier en cas de refus.

Article L3123-18 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur de :

1° Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ;

2° Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.

Paragraphe 2 : Durée minimale de travail et heures complémentaires

Article L3123-19 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-7. Lorsqu'elle est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27, il détermine les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Article L3123-20 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44.

Article L3123-21 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

Paragraphe 3 : Compléments d'heures par avenant

Article L3123-22 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.

La convention ou l'accord :

1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Les heures complémentaires accomplies au delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

Paragraphe 4 : Répartition de la durée du travail

Article L3123-23 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles peut définir la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail.

Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, la convention ou l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Article L3123-24 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut déterminer le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié.

Ce délai ne peut être inférieur à trois jours ouvrés. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche étendu prévoit les contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est inférieur à sept jours ouvrés.

Article L3123-25 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-20 et L. 3123-24 comporte des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment du droit à un égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Sous-section 3 : Dispositions supplétives.

Paragraphe 1 : Mise en place d'horaires à temps partiel

Article L3123-26 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut de convention ou d'accord collectif, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur, après avis du comité social et économique.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés, après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

A défaut de convention ou d'accord collectif, le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

La demande mentionnée au troisième alinéa ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Paragraphe 2 : Durée minimale de travail et heures complémentaires

Article L3123-27 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-19, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44.

Article L3123-28 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-20, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement du même article L. 3121-44.

Article L3123-29 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de stipulation conventionnelle prévues à l'article L. 3123-21, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

Paragraphe 3 : Répartition de la durée du travail

Article L3123-30 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-23, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Article L3123-31 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-24, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié au moins sept jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Sous-section 4 : Dispositions d'application.

Article L3123-32 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Des décrets déterminent les modalités d'application de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.

Si, dans une profession ou dans une branche, la pratique du travail à temps partiel provoque un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours à cette pratique dans la branche ou la profession concernée.

Section 2 : Travail intermittent.

Sous-section 1 : Ordre public.

Article L3123-33 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit.

Article L3123-34 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ce contrat est écrit.

Il mentionne notamment :

1° La qualification du salarié ;

2° Les éléments de la rémunération ;

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

4° Les périodes de travail ;

5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Article L3123-35 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Article L3123-36 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels mentionnés à l'article L. 3123-38, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Article L3123-37 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.

Sous-section 2 : Champ de la négociation collective.

Article L3123-38 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

Cette convention ou cet accord détermine, le cas échéant, les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

Il peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et détermine, dans ce cas, les modalités de calcul de cette rémunération.

Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, cette convention ou cet accord détermine les adaptations

nécessaires, notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

Titre III : Repos et jours fériés

- Chapitre Ier : Repos quotidien

Section 1 : Ordre public

Article L3131-1 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.

Section 2 : Champ de la négociation collective

Article L3131-2 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Section 3 : Dispositions supplétives

Article L3131-3 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions définies par décret.

Chapitre II : Repos hebdomadaire

Section 1 : Principes.

Article L3132-1 ...

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Article L3132-2 ...

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier.

Article L3132-3 ... Modifié par LOI n°2009-974 du 10 août 2009 - art. 2 (V)

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Article L3132-3-1 ... Créé par LOI n°2009-974 du 10 août 2009 - art. 2 (V)

Le refus d'un demandeur d'emploi d'accepter une offre d'emploi impliquant de travailler le dimanche ne constitue pas un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

Section 2 : Dérogations

- Sous-section 1 : Dérogations au repos hebdomadaire

Paragraphe 1 : Travaux urgents.

Article L3132-4 ...

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première.

Chaque salarié de cette seconde entreprise, de même que chaque salarié de l'entreprise où sont réalisés les travaux, affecté habituellement aux travaux d'entretien et de réparation, bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Paragraphe 2 : Industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail.

Article L3132-5 ...

Dans certaines industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu deux fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six.

Les heures de travail ainsi accomplies le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et sont imputées sur le crédit d'heures supplémentaires prévu par les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

La liste des industries pouvant bénéficier des dispositions prévues au premier alinéa est déterminée par décret en Conseil d'Etat.

Paragraphe 3 : Travaux dans les ports, débarcadères et stations.

Article L3132-6 ...

Dans les ports, débarcadères et stations, l'emploi de salariés aux travaux de chargement et de déchargement le jour de repos hebdomadaire est autorisé dans les mêmes cas et sous les mêmes conditions que lorsque la durée du travail peut être prolongée pour ces mêmes travaux, en vertu des décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

Paragraphe 4 : Activités saisonnières.

Article L3132-7 ...

Dans certaines industries ne fonctionnant que pendant une partie de l'année et dans certains établissements appartenant aux branches d'activité à caractère saisonnier et n'ouvrant en tout ou partie que pendant une période de l'année, le repos hebdomadaire peut être en partie différé dans les conditions prévues par l'article L. 3132-10, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au moins de deux jours de repos par mois, autant que possible le dimanche.

La liste des industries et établissements prévues au premier alinéa est déterminée par décret en Conseil d'Etat.

Paragraphe 5 : Travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance.

Article L3132-8 ...

Lorsqu'un établissement industriel ou commercial attribue le repos hebdomadaire le même jour à tous les salariés, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les salariés affectés aux travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance qui doivent être réalisés nécessairement le jour de repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Dans ce cas, un repos compensateur est attribué à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée.

Paragraphe 6 : Travaux intéressant la défense nationale.

Article L3132-9 ...

Dans les établissements de l'Etat ainsi que dans ceux où sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat et dans l'intérêt de la défense nationale, le repos hebdomadaire peut être temporairement suspendu par les ministres intéressés.

Paragraphe 7 : Etablissements industriels fonctionnant en continu.

Article L3132-10 ...

Dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les repos hebdomadaires des salariés affectés aux travaux en continu peuvent être en partie différés dans les conditions suivantes :

1° Chaque salarié bénéficie, dans une période de travail donnée, d'un nombre de repos de vingt-quatre heures consécutives au moins égal au nombre de semaines comprises dans cette période ;

2° Chaque salarié bénéficie le plus possible de repos le dimanche.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du repos hebdomadaire aux salariés intéressés, les travaux auxquels s'appliquent cette dérogation et pour chacun de ces travaux, la durée maximale de la période de travail mentionnée au 1°.

Paragraphe 8 : Gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux.

Article L3132-11 ...

Les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné bénéficient d'un repos compensateur.

Cette dérogation n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Sous-section 2 : Dérogations au repos dominical

Paragraphe 1 : Dérogation permanente de droit.

Article L3132-12 ...

Certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les catégories d'établissements intéressés.

Article L3132-13 ... Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 251

Dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de treize heures.

Les salariés âgés de moins de vingt et un ans logés chez leurs employeurs bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi.

Les autres salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière.

Dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure au seuil mentionné au premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 72-657 du 13 juillet 1972 instituant des mesures en faveur de certaines catégories de commerçants et artisans âgés, les salariés privés du repos dominical bénéficient d'une rémunération majorée d'au moins 30 % par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Paragraphe 2 : Dérogations conventionnelles

Sous-paragraphe 1 : Travail en continu.

Article L3132-14 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique, s'il existe, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3132-15 ...

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne doit pas être supérieure en moyenne, sur une année, à trente-cinq heures par semaine travaillée.

Sous-paragraphe 2 : Equipe de suppléance.

Article L3132-16 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe.

Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche.

Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de cette équipe.

Article L3132-17 ...

La convention ou l'accord prévoyant la mise en place d'une équipe de suppléance comporte des dispositions concernant :

1° Les conditions particulières de mise en oeuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation ;

2° Les modalités d'exercice du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance.

Article L3132-18 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut de convention ou d'accord, le recours aux équipes de suppléance est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique, s'il existe, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3132-19 ...

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

Paragraphe 3 : Autres dérogations au repos dominical

Sous-paragraphe 1 : Dérogations accordées par le préfet.

Article L3132-20 ...

Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

1° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;

2° Du dimanche midi au lundi midi ;

3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

4° Par roulement à tout ou partie des salariés.

Article L3132-21 ... Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 241

Les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 sont accordées pour une durée qui ne peut excéder trois ans, après avis du conseil municipal et, le cas échéant, de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre de métiers et de l'artisanat, ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées de la commune.

En cas d'urgence dûment justifiée et lorsque le nombre de dimanches pour lesquels l'autorisation prévue au même article L. 3132-20 n'excède pas trois, les avis préalables mentionnés au premier alinéa du présent article ne sont pas requis.

Article L3132-22 ...

Les dispositions de l'article L. 3132-20 ne sont pas applicables aux clerks, commis et employés des études et greffes dans les offices ministériels.

Article L3132-23 ... Modifié par LOI n°2009-974 du 10 août 2009 - art. 2 (V)

L'autorisation accordée à un établissement par le préfet peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité, s'adressant à la même clientèle, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement.

Ces autorisations d'extension sont toutes retirées lorsque, dans la localité, la majorité des établissements intéressés le demande.

Sous-paragraphe 2 : Dérogations sur un fondement géographique

Article L3132-24 ... Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 242

I.-Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, dans les conditions prévues aux articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4.

II.-Les zones touristiques internationales sont délimitées par les ministres chargés du travail, du tourisme et du commerce, après avis du maire et, le cas échéant, du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées, compte tenu du rayonnement international de ces zones, de l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats.

III.-Trois ans après la délimitation d'une zone touristique internationale, le Gouvernement remet au Parlement une évaluation économique et sociale des pratiques d'ouverture des commerces qui se sont développées à la suite de cette délimitation.

IV.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L3132-25 ... Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 243

Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, dans les conditions prévues aux articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L3132-25-1 ... Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 244

Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité immédiate d'une zone frontalière, peuvent donner le repos hebdomadaire par

roulement pour tout ou partie du personnel, dans les conditions prévues aux articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L3132-25-2 ... Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 245

I.-La demande de délimitation ou de modification des zones définies aux articles L. 3132-25 et L. 3132-25-1 est faite par le maire ou, après consultation des maires concernés, par le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, lorsque celui-ci existe et que le périmètre de la zone concernée excède le territoire d'une seule commune.

La demande de délimitation ou de modification de ces zones est transmise au représentant de l'Etat dans la région. Elle est motivée et comporte une étude d'impact justifiant notamment l'opportunité de la création ou de la modification de la zone.

II.-Les zones mentionnées au I sont délimitées ou modifiées par le représentant de l'Etat dans la région après avis :

1° Du conseil municipal des communes dont le territoire est concerné ;

2° Des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées ;

3° De l'organe délibérant des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont sont membres les communes dont le territoire est concerné ;

4° Du comité départemental du tourisme, pour les zones touristiques mentionnées à l'article L. 3132-25 ;

5° De la chambre de commerce et d'industrie et de la chambre de métiers et de l'artisanat, pour les zones commerciales mentionnées à l'article L. 3132-25-1.

L'avis de ces organismes est réputé donné à l'issue d'un délai de deux mois à compter de leur saisine en cas de demande de délimitation d'une zone et d'un mois en cas de demande de modification d'une zone existante.

III.-Le représentant de l'Etat dans la région statue dans un délai de six mois sur la demande de délimitation dont il est saisi. Il statue dans un délai de trois mois sur une demande de modification d'une zone.

Article L3132-25-3 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4
Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

I. – Les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité social et économique, s'il existe, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

II. – Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, prévue aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, les établissements doivent être couverts soit par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, soit par un accord conclu à un niveau territorial.

Les accords collectifs de branche, d'entreprise et d'établissement et les accords territoriaux prévoient une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche.

L'accord mentionné au premier alinéa du présent II fixe les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Il prévoit également les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical. Le présent alinéa s'applique également aux établissements autres que ceux mentionnés à l'article L. 3132-12 pour leurs salariés qui travaillent dans la surface de vente d'un établissement situé dans l'une des zones mentionnées aux articles L. 3132-24, L. 3132-25 et L. 3132-25-1 ou dans l'une des gares mentionnées à l'article L. 3132-25-6.

L'accord fixe les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical.

Dans les établissements de moins de onze salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, la faculté mentionnée au premier alinéa du présent II est ouverte après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les mesures prévues au titre des deuxième à quatrième alinéas et approbation de la majorité d'entre eux.

En cas de franchissement du seuil de onze salariés mentionné au cinquième alinéa, le premier alinéa est applicable à compter de la troisième année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'établissement employé dans la zone atteint ce seuil.

III. – Dans les cas prévus aux I et II du présent article, l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur prise en application de l'article L. 3132-20 fixent les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical.

Article L3132-25-4 ... Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 247

Pour l'application des articles L. 3132-20, L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

L'accord collectif ou les mesures proposées par l'employeur mentionnés au II de l'article L. 3132-25-3 déterminent les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical.

Pour l'application de l'article L. 3132-20, à défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.

En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

L'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.

Article L3132-25-5 ... Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 248

Les articles L. 3132-25 et L. 3132-25-1 ne sont pas applicables aux commerces de détail alimentaire qui bénéficient des dispositions de l'article L. 3132-13.

Les commerces de détail alimentaire situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24 ou dans les emprises des gares mentionnées à l'article L. 3132-25-6 sont soumis, pour la période du dimanche s'achevant à treize heures, à l'article L. 3132-13. Après treize heures, ils peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel selon les modalités définies aux II et III de l'article L. 3132-25-3 et à l'article L. 3132-25-4.

Article L3132-25-6 ... Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 249

Un arrêté conjoint des ministres chargés des transports, du travail et du commerce peut, après avis du maire, le cas échéant du président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre, et des représentants des employeurs et des salariés des établissements concernés, autoriser les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans l'emprise d'une gare qui n'est pas incluse dans l'une des zones mentionnées à l'article L. 3132-24 à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, compte tenu de l'affluence exceptionnelle de passagers dans cette gare, dans les conditions prévues aux II et III de l'article L. 3132-25-3 et à l'article L. 3132-25-4.

Les avis requis en application du premier alinéa du présent article sont réputés donnés à l'issue d'un délai de deux mois à compter de la saisine des personnes et des organisations concernées.

Sous-paragraphe 3 : Dérogations accordées par le maire.

Article L3132-26 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire prise après avis du conseil municipal. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder douze par année civile. La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante. Elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

Lorsque le nombre de ces dimanches excède cinq, la décision du maire est prise après avis conforme de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre. A défaut de délibération dans un délai de deux mois suivant sa saisine, cet avis est réputé favorable.

Pour les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure au seuil mentionné au premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 72-657 du 13 juillet 1972 instituant des mesures en faveur de certaines catégories de commerçants et artisans âgés, lorsque les jours fériés mentionnés à l'article L. 3133-1, à l'exception du 3°, sont travaillés, ils sont déduits par l'établissement des dimanches désignés par le maire au titre du présent article, dans la limite de trois.

NOTA

:

Décision n° 2016-547 QPC du 24 juin 2016 (NOR: CSCX1618023S), Article 1 : Le quatrième alinéa de l'article L. 3132-26 du code du travail est contraire à la Constitution.

Article L3132-26-1 ... Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 252

Lorsque le repos dominical a été supprimé le jour d'un scrutin national ou local, l'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote.

Article L3132-27 ... Modifié par LOI n°2009-974 du 10 août 2009 - art. 1

Chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps.

L'arrêté pris en application de l'article L. 3132-26 détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

Article L3132-27-1 ... Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 253

Le premier alinéa de l'article L. 3132-25-4 est applicable aux salariés privés du repos dominical en application de l'article L. 3132-26.

Paragraphe 4 : Concertation locale

Article L3132-27-2 ... Créé par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 256

Dans le périmètre de chaque schéma de cohérence territoriale, le représentant de l'Etat dans la région réunit annuellement les maires, les présidents d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, les associations de commerçants et les organisations représentatives des salariés et des employeurs du commerce de détail, et organise une concertation sur les pratiques d'ouverture dominicale des commerces de détail au regard des dérogations au repos dominical prévues à la présente sous-section et de leur impact sur les équilibres en termes de flux commerciaux et de répartition des commerces de détail sur le territoire.

Sous-section 3 : Dispositions d'application.

Article L3132-28 ...

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les décrets en Conseil d'Etat prévus par les articles L. 3132-5, L. 3132-7, L. 3132-10 et L. 3132-13 sont pris dans les mêmes formes que celles prévues à l'article L. 3121-67 pour les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.

Section 3 : Décisions de fermeture.

Article L3132-29 ... Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 255

Lorsqu'un accord est intervenu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs d'une profession et d'une zone géographique déterminées sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés, le préfet peut,

par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la zone géographique concernée pendant toute la durée de ce repos. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux activités dont les modalités de fonctionnement et de paiement sont automatisées.

A la demande des organisations syndicales représentatives des salariés ou des organisations représentatives des employeurs de la zone géographique concernée exprimant la volonté de la majorité des membres de la profession de cette zone géographique, le préfet abroge l'arrêté mentionné au premier alinéa, sans que cette abrogation puisse prendre effet avant un délai de trois mois.

Article L3132-30 ...

La fermeture prévue à l'article L. 3132-29 ne s'applique pas aux stands des exposants dans l'enceinte des expositions, foires ou salons figurant sur une liste déterminée, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du commerce.

Les exposants bénéficiant de ces dispositions peuvent accorder le repos hebdomadaire à leurs salariés par roulement.

Section 4 : Procédure de référé de l'inspecteur du travail.

Article L3132-31 ...

L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 3132-3 et L. 3132-13.

Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

Chapitre III : Jours fériés

- Section 1 : Dispositions générales

Sous-section 1 : Ordre public.

Article L3133-1 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

1° Le 1er janvier ;

2° Le lundi de Pâques ;

3° Le 1er mai ;

4° Le 8 mai ;

5° L'Ascension ;

6° Le lundi de Pentecôte ;

7° Le 14 juillet ;

8° L'Assomption ;

9° La Toussaint ;

10° Le 11 novembre ;

11° Le jour de Noël.

Article L3133-2 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

Article L3133-3 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

Sous-section 2 : Champ de la négociation collective.

Article L3133-3-1 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés.

Sous-section 3 : Dispositions supplétives.

Article L3133-3-2 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

Section 2 : Journée du 1er mai

Article L3133-4 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le 1er mai est jour férié et chômé.

Article L3133-5 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Article L3133-6 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Section 3 : Journée de solidarité

Sous-section 1 : Ordre public.

Article L3133-7 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

- 1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;
- 2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

Article L3133-8 ...

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :

- 1° Pour les salariés mensualisés, dans cette limite de sept heures ;
- 2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-58, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1° du présent article est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Article L3133-9 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures

complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Article L3133-10 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsqu'un salarié qui a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Sous-section 2 : Champ de la négociation collective.

Article L3133-11 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Cet accord peut prévoir :

1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;

2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;

3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

Sous-section 3 : Dispositions supplétives.

Article L3133-12 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3133-11, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

Titre IV : Congés payés et autres congés

Section 1 : Droit au congé

Article L3141-1 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

Article L3141-2 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

Section 2 : Durée du congé

Sous-section 1 : Ordre public.

Article L3141-3 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Article L3141-4 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Article L3141-5 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;

5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article L3141-6 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Article L3141-7 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Article L3141-8 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariées âgées de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article L3141-9 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

Sous-section 2 : Champ de la négociation collective.

Article L3141-10 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut :

1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;

2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Sous-section 3 : Dispositions supplétives.

Article L3141-11 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-10, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'Etat.

Section 3 : Prise des congés

- Sous-section 1 : Période de congés et ordre des départs.

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3141-12 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

Article L3141-13 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Article L3141-14 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3141-15 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe :

1° La période de prise des congés ;

2° L'ordre des départs pendant cette période ;

3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L3141-16 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :

1° Définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique :

a) La période de prise des congés ;

b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

-la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

-la durée de leurs services chez l'employeur ;

-leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Sous-section 2 : Règles de fractionnement et de report.

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3141-17 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Article L3141-18 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Article L3141-19 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Article L3141-20 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues à la présente sous-section selon les modalités définies aux paragraphes 2 et 3.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3141-21 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au delà du douzième jour.

Article L3141-22 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une

convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

L'accord précise :

1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-24 ;

2° Les cas précis et exceptionnels de report ;

3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;

4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au sixième alinéa de l'article L. 3121-44, au 3° du I de l'article L. 3121-64 et à l'article L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Le présent article s'applique sans préjudice des reports également prévus aux articles L. 3142-118 et L. 3142-120 à L. 3142-124 relatifs au congé pour création d'entreprise, aux articles L. 3142-33 et L. 3142-35 relatifs au congé sabbatique et aux articles L. 3151-1 à L. 3151-3 relatifs au compte épargne-temps.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L3141-23 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :

1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

Section 4 : Indemnité de congés

Sous-section unique : Ordre public.

Article L3141-24 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

I.-Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.

Article L3141-25 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

Article L3141-26 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.

L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

Article L3141-27 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations contractuelles ni aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

Article L3141-28 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Article L3141-29 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Article L3141-30 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les articles L. 3141-28 et L. 3141-29 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés en application de l'article L. 3141-32.

Article L3141-31 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

Section 5 : Caisses de congés payés

Article L3141-32 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions relatives aux congés payés comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement.

Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'Etat à leur égard.

Article L3141-33 ... Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci fournissent à tout moment aux contrôleurs toutes justifications établissant qu'ils se sont acquittés de leurs obligations.

Pour l'accomplissement de leur mission, les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux agents de contrôle de l'inspection du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L. 8114-1.

Les contrôleurs sont agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.

Les contrôleurs ne doivent rien révéler des secrets de fabrication ni des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission.

Chapitre II : Autres congés

- Section 1 : Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3142-1 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9

Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

- 1° Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Pour le mariage d'un enfant ;

3° Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;

4° Pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

5° Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Article L3142-2 ...

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9

Les congés mentionnés à l'article L. 3142-1 n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Article L3142-3 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3142-4 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :

1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;

5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L3142-5 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9

A défaut de convention ou d'accord, le salarié a droit au congé mentionné à l'article L. 3142-4, dont la durée ne peut être inférieure à celle prévue au même article L. 3142-4.

ET AUTRES CONGES

L3142-6 à L 3142-124

- Titre V : Compte épargne-temps
 - o Chapitre Ier : Ordre public (Articles L3151-1 à L3151-4)
 - o Chapitre II : Champ de la négociation collective (Articles L3152-1 à L3152-4)
 - o Chapitre III : Dispositions supplétives (Articles L3153-1 à L3153-2)
- Titre VI : Dispositions particulières aux jeunes travailleurs
 - o Chapitre Ier : Définitions. (Article L3161-1)
 - o Chapitre II : Durée du travail. (Articles L3162-1 à L3162-3)
 - o Chapitre III : Travail de nuit. (Articles L3163-1 à L3163-3)
 - o Chapitre IV : Repos et congés
 - Section 1 : Repos quotidien. (Article L3164-1)
 - Section 2 : Repos hebdomadaire et dominical. (Articles L3164-2 à L3164-5)
 - Section 3 : Jours fériés. (Articles L3164-6 à L3164-8)
 - Section 4 : Congés annuels. (Article L3164-9)
 - o Chapitre V : Dispositions pénales.

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives

Titre VII : Contrôle de la durée du travail et des repos

- Chapitre Ier : Contrôle de la durée du travail
 - o Section 1 : Information des salariés et affichages. (Article L3171-1)

Article L3171-1 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3121-44, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

- o Section 2 : Registres et documents obligatoires. (Article L3171-2)

Article L3171-2 ... Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

Le comité social et économique peut consulter ces documents.

- o Section 3 : Documents fournis à l'inspecteur du travail. (Article L3171-3)

Article L3171-3 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 (V)

L'employeur tient à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

- o Section 4 : Documents fournis au juge. (Article L3171-4)

Article L3171-4 ...

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

- Chapitre II : Contrôle du repos hebdomadaire. (Articles L3172-1 à L3172-2)

Article L3172-1 ... Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 (V)

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

1° Les conditions dans lesquelles est organisé le contrôle des jours de repos pour tous les établissements, que le repos hebdomadaire soit collectif ou organisé par roulement ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur avise l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 de la mise en œuvre des dérogations au repos hebdomadaire.

Article L3172-2 ...

Les chambres de discipline dont relèvent les offices ministériels assurent, sous le contrôle du procureur de la République, l'application des dispositions relatives au repos hebdomadaire aux clerks, commis et employés des études et greffes dans ces offices.