

articles	articles du code du travail éléments : (supprimés), ajoutés	
	Partie législative	
	TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE Livre Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS Titre I : champ d'application Chapitre unique	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3111-3 créé	À 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	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	
	L. 3121-1 sans modif	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-2	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. (Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-3	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(, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par 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. Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif).
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-4	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. (Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.) La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.
	(Sous-section 2 : astreintes)	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-5 nouveau	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3121-6 nouveau	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.
art 7 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-7 nouveau	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3121-8 nouveau	À 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
art 8 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 3 : équivalences) Sous-section 2 : astreintes Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3121-9 nouveau (ancien L. 3121-5)	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, (a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d') 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.
	(Section 2 : durée légale et heures supplémentaires) Sous-section 1 : durée légale)	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-10 nouveau (ancien L. 3121-6)	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 2 : contingent annuel d'heures supplémentaires et dérogations) Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3121-11 nouveau (ancien L. 3121-7)	(Les astreintes sont mises en place par) Une convention ou (accord collectif de travail étendu ou par) un accord d'entreprise ou d'établissement ou, (qui en) 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. (A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.)
	L. 3121-11 ancien	(Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22. Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent. A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel. A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-11-1 abrogé	(Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3121-12 créé (ancien L. 3121-8)	À 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, 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'État et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à (la) leur connaissance (de chaque salarié concerné) quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve (que le salarié en soit averti) qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 3 : équivalences Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3121-13 créé (ancien L. 3121-9)	(Une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les) Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et (pour) des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction (soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces

		périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail).
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3121-14 créé	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3121-15 nouveau	À défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-14, le régime d'équivalence peut être institué par décret en Conseil d'État.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 2 : Durées maximales de travail Sous-section 1 : temps de pause Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3121-16 nouveau (ancien L. 3121-33)	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. (Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3121-17 créé	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : Durée quotidienne maximale Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3121-18 créé (ancien L. 3121-34)	La durée quotidienne (du) de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf (dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret) : 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3121-19 créé	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 3 : Durées hebdomadaires maximales Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3121-20 nouveau (ancien L. 3121-35 (1er al))	Au cours d'une même semaine, la durée (du) maximale hebdomadaire de travail (ne peut dépasser) est de quarante-huit heures.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-21 nouveau (ancien L. 3121-35 (2e al))	En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, (certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures) 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'État, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.
(Sous-section 3 : contreparties aux heures supplémentaires Paragraphe 1 : majorations de salaire)		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-22 nouveau (ancien L. 3121-36 (1er al))	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		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-23 nouveau	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 2 : repos compensateur de remplacement) Paragraphe 3 : dispositions supplétives		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-24 nouveau	À 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'État, dans la limite d'une durée totale maximale de quarante-six heures.

art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-25 nouveau (ancien L. 3121-36 (3e al))	A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, (des dérogations applicables à) 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 (peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures), dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.
	L. 3121-25 ancien	(Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-26 créé	Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 3 : durée légale et heures supplémentaires Sous-section 1 : ordre public	
	L. 3121-27 créé (ancien L. 3121-10)	La durée légale (du) de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine (civile). (La semaine civile est entendue au sens des dispositions de l'article L. 3122-1.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-28 créé	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-29 créé (ancien L. 3121-20)	Les heures supplémentaires se décomptent par semaine (civile).
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-30 créé (anciens L. 3121-15 et L.3121-16)	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-31 créé (ancien L. 3121-23)	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 (52/12) cinquante-deux douzièmes de cette durée hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3121-32 créé	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.
	(Section 3 : durées maximales de travail Sous-section 1 : temps de pause)	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-33 nouveau (ancien L. 3121-24)	I. –Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (peut) : 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Les heures supplémentaires sont accomplies, au delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. 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 (prévues à l'article L. 3121-22), par un repos compensateur équivalent. (Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.) III. –(La) Une convention ou (l') un accord d'entreprise (ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou

		des délégués du personnel) peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement (à l'entreprise).
	(Sous-section 2 : durée quotidienne maximale)	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-34 nouveau (ancien L. 3121-21)	Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou (un accord collectif de travail étendu ou 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 (de décompte) contradictoires de décompte des temps et périodes de travail.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 3 : (durées hebdomadaires maximales) dispositions supplétives	
	L. 3121-35 nouveau (ancien L. 3122-1)	Sauf stipulations contraires (d') dans une convention ou un accord (d'entreprise ou d'établissement) mentionné à l'article L. 3121- 32, la semaine (civile) débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-36 nouveau (ancien L. 3121-22)	À défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article (L. 3121-10) 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 %. (Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-37 nouveau	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 d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
	L. 3121-37 ancien	(Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur les dérogations prévues à la présente sous-section. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.)
	(Section 4 : conventions de forfait Sous-section 1 : mise en place des conventions de forfait)	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-38 nouveau	À 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-39 nouveau	À 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-40 nouveau	À 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
art 8 L-1088 du 08/08/16	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	
	L. 3121-41 nouveau (ancien L. 3122-4)	(Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail) Lorsque est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de (plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l'article L. 3122-2, constituent des) référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires(, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :) 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. (1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant,) Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de (la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées :) 1 607 heures. (2° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.) 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.

	(Sous-section 2 : conventions de forfait sur l'année Paragraphe 1 : conventions de forfait en heures sur l'année)	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-42 nouveau	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.
	(Paragraphe 2 : conventions de forfait en jours sur l'année)	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-43 nouveau (ancien L. 3122-6)	La mise en place (d'une répartition des horaires) d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (et au plus égale à l'année prévue) par (un) accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet. (Le premier alinéa ne s'applique pas aux salariés à temps partiel.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3121-44 nouveau (ancien L. 3122-2)	En application de l'article L. 3121-41, un accord (collectif) 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 (et au plus égale à l'année). Il prévoit : 1° La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ; (1°) 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ; (2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;) 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et 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. (Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours. A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.) 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.
	L. 3121-44 ancien	(Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3121-45 nouveau	À 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-46 nouveau (ancien L. 3122-3)	Par dérogation (aux dispositions de) à l'article (L. 3122-2) L. 3121-45, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, (l'organisation du temps de) l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail (peut être organisée) sur plusieurs semaines (par décision de l'employeur).
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-47 nouveau	À 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : horaires individualisés et récupération des heures perdues Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3121-48 nouveau (anciens L. 3122-23 et L. 3122-24)	(Pour répondre aux demandes) L'employeur peut, à la demande de certains salariés, (les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des) mettre en place un dispositif d'horaires individualisés (sous réserve que le) 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 d'entreprise ou, (s'il n'en existe pas) à défaut, (les) des délégués du personnel (n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé), s'ils existent. 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, (la pratique des horaires individualisés est autorisée par) l'inspecteur du travail (après qu'a été constaté l'accord du personnel) autorise la mise en place d'horaires individualisés.

art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-49 créé (ancien L. 3122-26)	Les salariés (handicapés) mentionnés aux 1°(, 2°, 3°) à 4°(,) et 9°(, 10° et) 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'aménagements) d'un aménagement d'horaires individualisés (propres) propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi. Les aidants familiaux et les proches (de la) d'une personne handicapée bénéficient, dans les mêmes conditions, (d'aménagements) d'un aménagement d'horaires individualisés (propres) propre à faciliter l'accompagnement de cette personne (handicapée).
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-50 créé (ancien L. 3122-27)	Seules peuvent être récupérées(, selon des modalités déterminées par décret ,) les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant : 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3121-51 créé	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 lorsque 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	(Section 5 : dispositions d'application) Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3121-52 nouveau	À défaut d'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-49 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'État.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 5 : conventions de forfait Sous-section 1 : ordre public Paragraphe 1 : dispositions communes	
	L. 3121-53 nouveau	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-54 nouveau (ancien L. 3121-38)	(La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de) Le forfait en heures (sur la semaine ou sur le mois) est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-55 créé (ancien L. 3121-40)	La (conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert) forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié (. La) et d'une convention (est) individuelle de forfait établie par écrit.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : forfaits en heures	
	L. 3121-56 créé (ancien L. 3121-42)	Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Peut conclure une convention de forfait individuelle en heures sur l'année, dans la limite (de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-57 créé (ancien L. 3121-41)	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 (pour heures supplémentaires) prévues (à l'article L. 3121-22) aux articles L. 3121-28, L. 3121-33 et L. 3121-36.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : forfaits en jours	
	L. 3121-58 créé (ancien L. 3121-43)	Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite (de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à) du nombre de jours fixé en application du 3° du I de l'article (L. 3121-39) 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 de 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-59 créé (ancien L. 3121-45)	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. (Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours. Le nombre

		<p>maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.)</p> <p>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.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-60 créé	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-61 créé (ancien L. 3121-47)	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 (contraire,) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-62 créé (ancien L. 3121-48)	Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives : (1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;) (2°) 1° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article (L. 3121-34) L. 3121-18 ; (3°) 2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues (au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.) aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 ; 3° À la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3121-63 créé	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.
art 8 + 12 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-64 créé (ancien L. 3121-39)	<p>I. –L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait(,) en heures ou en jours(,) sur l'année (est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable) détermine :</p> <p>1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait(, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.), dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58.</p> <p>2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;</p> <p>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 ;</p> <p>4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;</p> <p>5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.</p> <p>II. –L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :</p> <p>1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;</p> <p>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 ;</p> <p>3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.</p> <p>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.</p> <p>NOTA : au titre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dans son article 12 :</p> <p>- I. Lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avant la publication de la présente loi et autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours est révisé pour être mis en conformité avec le présent article, dans sa rédaction résultant de la présente loi, l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié ;</p> <p>- II. Les 2° et 4° du I du présent article, dans sa rédaction résultant de la présente loi, ne prévalent pas sur les conventions ou accords de branche ou accords d'entreprise ou d'établissement autorisant la conclusion de conventions de forfait annuel en heures ou en jours et conclus avant la publication de la présente loi.</p> <p>- III. L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui, à la date de publication de la présente loi, n'est pas conforme aux 1° à 3° du II du présent article peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte l'article L. 3121-65 du présent code. Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif précité peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 3 : dispositions supplétives	
	L. 3121-65 créé (ancien L. 3121-46)	I. –À 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 :

		<p>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 ;</p> <p>2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;</p> <p>3° (Un entretien annuel individuel est organisé par) L'employeur(,) organise une fois par an un entretien avec (chaque) le salarié (ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la) pour évoquer sa charge de travail (du salarié), qui doit être raisonnable, l'organisation (du) de son travail (dans l'entreprise), l'articulation entre (l') son activité professionnelle et (la) sa vie personnelle (et familiale,) ainsi que sur la rémunération (du salarié).</p> <p>II. –À 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. 2242-8.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-66 créé	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 6 : dispositions d'application	
	L. 3121-67 créé (ancien L. 3121-52)	<p>Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application (des articles L. 3121-5 L. 3121-10 et L. 3121-34) du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Ces décrets (déterminent,) fixent notamment :</p> <p>1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;</p> <p>(1°) 2° Les conditions de recours aux astreintes ;</p> <p>(2°) 3° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ;</p> <p>4° Les périodes de repos ;</p> <p>5° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;</p> <p>(3°) 6° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.</p> <p>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 (dernières) organisations.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-68 créé (ancien L. 3121-53)	<p>Il peut être dérogé par convention ou accord collectif (de travail) étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (aux) à celles des dispositions des décrets (mentionnés) prévus à l'article (L. 3121-52) L. 3121-67 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.</p> <p>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.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3121-69 créé (ancien L. 3121-54)	Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application (du deuxième alinéa de l'article L. 3121-35, du troisième alinéa de l'article L. 3121-36 et de l'article L. 3121-37) des articles L. 3121-24 à L. 3121-26.
art 8 L-1088 du 08/08/16	<p>Chapitre II : (répartition et aménagement des horaires) travail de nuit</p> <p>Section 1 : (répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année) ordre public</p>	
	L. 3122-1 nouveau (ancien L. 3122-32)	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-2 nouveau (ancien L. 3122-29)	<p>Tout travail (entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Une autre) effectué au cours d'une période (de) d'au moins neuf heures consécutives(, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause,) comprenant l'intervalle (compris) entre (24 heures) minuit et 5 heures(, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement) est considéré comme du travail de nuit. (A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.)</p> <p>La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-3 nouveau (ancien L. 3122-30)	Par dérogation (aux dispositions de) à l'article (L. 3122-29) 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 (fixée entre 24 heures et 7 heures. Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra comprendre en tout état de cause) est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle (compris) entre (24 heures) minuit et 5 heures.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-4 nouveau (I, III et IV ancien L.	(I. -)Par dérogation à l'article (L. 3122-29) 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, (le début de) la période de travail de nuit (peut être reporté jusqu'à 24 heures. Lorsqu'il est fixé au delà de), si elle débute après 22 heures, (la période de nuit s'achève à) est d'au moins sept heures

	3122-29-1)	<p>consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures.</p> <p>(III. -) 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 (24 heures) 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.</p> <p>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.</p> <p>(IV. -) Les articles (L. 3122-37, L. 3122-38 et L. 3122-42) L. 3122-10 à (L. 3122-45) L. 3122-14 sont applicables aux salariés qui travaillent entre 21 heures et (24 heures) minuit, dès lors qu'ils accomplissent (sur) durant cette période le nombre minimal d'heures de travail prévu à l'article (L. 3122-31) 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 (en soirée) 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 (de l'article L. 3122-31) du même article L. 3122-5, les heures sont cumulées pour l'application (du premier) de l'avant-dernier alinéa du présent (IV) article et (de l') dudit article (L. 3122-31) L. 3122-5.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-5 nouveau (ancien L. 3122-31)	<p>Le salarié est considéré comme travailleur de nuit (tout travailleur qui) dès lors que :</p> <p>1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de (son temps de) travail de nuit (quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30) quotidiennes ;</p> <p>2° Soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de (ces mêmes articles) l'article L. 3122-2, dans les conditions prévues aux articles L. 3122-16 et L. 3122-23. (Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés.)</p>
	L. 3122-5 ancien	<p>(Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord. Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.)</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-6 nouveau (ancien L. 3122-34)	<p>La durée quotidienne du 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. (Il peut être dérogé à ces dispositions par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, ou lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants relatifs aux équipes de suppléance.)</p> <p>(Il peut également être dérogé aux dispositions du premier alinéa) En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, (sur autorisation de) l'inspecteur du travail (donnée) 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (s'il en existe), s'ils existent, selon des modalités déterminées par le décret (mentionné au deuxième alinéa) en Conseil d'État.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-7 rétabli (ancien L. 3122-35 1ère phrase)	<p>La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période (quelconque) de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-8 rétabli (ancien L. 3122-39)	<p>(Les travailleurs) Le travailleur de nuit (bénéficiaire) bénéficie de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles (ils sont employés) il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-9 rétabli (ancien L. 3122-41)	<p>Pour les activités mentionnées à l'article (L. 3122-30) 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 (aux articles L. 3122-39 et L. 3122-40) à l'article L. 3122-8 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-10 rétabli (ancien L. 3122-38)	<p>Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'État, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. (Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.)</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-11 rétabli (ancien L. 3122-42)	<p>Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions d'application (sont déterminées par décret en Conseil d'Etat) fixées à l'article L. 4624-1.</p>

art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-12 rétabli (ancien L. 3122-44)	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 (salarié) travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-13 rétabli (ancien L. 3122-43)	Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et (les salariés) le salarié occupant un poste de jour qui souhaitent 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-14 rétabli (ancien L. 3122-45)	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. 3122-29 et L. 3122-31) 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. (Ces dispositions s'appliquent) Le présent article s'applique sans préjudice des articles L. 1226-2 (et suivants,) à L. 1226-4-3 et L. 1226-10 (et suivants,) à L. 1226-12 applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que (de l'article L. 4624-1) des articles L. 4624-3 et L. 4624-4.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3122-15 rétabli (anciens L. 3122-33 et L. 3122-40)	(La mise) 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 (du), le travail de nuit, au sens de l'article (L. 3122-31) L. 3122-5, ou (son extension) l'étendre à de nouvelles catégories de salariés (sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.) Cette convention ou cet accord collectif (comporte les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-32.) 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 ; (La contrepartie dont bénéficient les travailleurs de nuit est prévue par la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3122-33. Cet accord prévoit, en outre, des mesures destinées :) (1°) 4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des (travailleurs) salariés ; (2°) 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 (en ce qui concerne) les moyens de transport ; (3°) 6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation. (L'accord prévoit également l'organisation des temps de pause.) ; 7° L'organisation des temps de pause.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-16 rétabli	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-17 rétabli	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'État.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-18 rétabli (ancien L. 3122-35 2e phrase)	(Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou) Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut (porter cette limite à quarante-quatre heures), 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. (Un décret peut également fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-19 rétabli (ancien II L. 3122-29-1)	(II. -) Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et (24 heures) minuit (est applicable aux établissements situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24 lorsqu'ils sont couverts par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial prévoyant cette faculté). (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.) (L') Cet accord (collectif mentionné au premier alinéa du présent II) 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° (Les) Des mesures destinées à faciliter (la conciliation) l'articulation entre la vie professionnelle et la vie

		personnelle des salariés (et), en particulier(, les) 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 (et), en particulier(,) de leur (changement d'avis) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 3 : dispositions supplétives	
	L. 3122-20 rétabli	À 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-21 rétabli (ancien L. 3122-36)	(Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-33,) À défaut de convention ou d'accord collectif (de travail) et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations (tendant à) 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 seront accordées au titre de l'obligation définie à l'article (L. 3122-39) L. 3122-8(,) et de l'existence de temps de pause (et), 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-22 rétabli	À 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient.
(Section 2 : aménagement des horaires Sous-section 1 : horaires individualisés)		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-23 nouveau	À 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-24 nouveau	À 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-25 abrogé	(Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par décret, des reports d'heures d'une semaine à une autre. Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-26 abrogé	Transféré à l'article L. 3121-49.
(Sous-section 2 : récupération des heures perdues)		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-27 abrogé	Transféré à l'article L. 3121-50.
(Sous-section 3 : aménagement pour la pratique du sport)		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-28 abrogé	(Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.)
(Section 3 : travail de nuit Sous-section 1 : définitions)		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-29 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-2.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-29-1 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-19 pour le paragraphe II et à l'article L. 3122-4 pour les autres paragraphes.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-30 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-3.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-31 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-5.

08/08/16		
		(Sous-section 2 : conditions de mise en oeuvre)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-32 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-1.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-33 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-15.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-34 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-6.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-35 abrogé	Transféré aux articles L. 3122-7 pour la 1ère phrase et L. 3122-18 pour le 2e phrase.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-36 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-21.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-37 abrogé	(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 salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-38 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-10.
		(Sous-section 3 : contreparties accordées aux salariés)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-39 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-8.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-40 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-15 (pour ses 4° à 6°)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-41 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-9.
		(Sous-section 4 : surveillance médicale des travailleurs de nuit)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-42 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-11.
		(Sous-section 5 : retour au travail de jour)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-43 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-13.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-44 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-12.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-45 abrogé	Transféré à l'article L. 3122-14.
		(Section 4 : dispositions d'application)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3122-46 abrogé	(Les décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article L. 3121-52 déterminent également 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 déterminent, notamment : 1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ; 2° Les périodes de repos ; 3° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ; 4° 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 des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.)
art 8 L-1088 du	L. 3122-47	(Il peut être dérogé par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord

08/08/16	abrogé	d'entreprise ou d'établissement aux dispositions des décrets mentionnés à l'article L. 3121-52 relatives : 1° A l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine ; 2° Aux périodes de repos ; 3° 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.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	<p>Chapitre III : travail à temps partiel et travail intermittent Section 1 : travail à temps partiel Sous-section 1 : (définition) ordre public Paragraphe 1 : définition</p> <p>L. 3123-1 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, (sur) 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 (sur) 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.</p>	
art 8 L-1088 du 08/08/16	<p>(Sous-section 2 : mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur) Paragraphe 2 : passage à temps partiel ou à temps complet</p> <p>L. 3123-2 nouveau (ancien L. 3123-7) 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 (familiale) personnelle. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle fixée (à) 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 en 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'une convention ou) d'un accord (d'annualisation du temps de travail) collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44, aux heures accomplies au cours d'une semaine au delà de la durée légale ou, en cas d'application d'un accord, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par (cette convention ou) 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.</p>	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-3 nouveau (ancien L. 3123-8)	<p>Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée (à) au premier alinéa de l'article (L. 3123-14-1) L. 3123-7 (ou, le cas échéant, à celle fixée par convention ou accord de branche étendu sur le fondement des dispositions de l'article L. 3123-14-3,) 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 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. (Une convention collective ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.)</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-4 sans modif	Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
art 8 L-1088 du 08/08/16	<p>(Sous-section 3 : mise en oeuvre à la demande du salarié) Paragraphe 3 : égalité de traitement avec les salariés à temps plein</p> <p>L. 3123-5 nouveau (anciens L. 3123-11 ; L. 3123-9 ; L. 3123-10 ; L. 3123-12 et L. 3123-13) Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs 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 (de travail). 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 leur entrée dans l'entreprise.</p>	

<p>art 8 L-1088 du 08/08/16</p>	<p>Paragraphe 4 : contrat de travail</p> <p>L. 3123-6 nouveau (ancien L. 3123-14)</p>	<p>Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.</p> <p>Il mentionne :</p> <p>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 de travail conclu en application de l'article (L. 3122-2) L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;</p> <p>2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;</p> <p>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 ;</p> <p>4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.</p> <p>L'avenant au contrat de travail prévu à l'article (L. 3123-25) L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.</p> <p>4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.</p>
<p>art 8 L-1088 du 08/08/16</p>	<p>Paragraphe 5 : durée minimale de travail et heures complémentaires</p> <p>L. 3123-7 nouveau (anciens L. 3123-14-6 ; L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5)</p>	<p>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.</p> <p>(Les dispositions du) Le premier alinéa (de l'article L. 3123-14-1 ne sont applicables) du présent article n'est pas applicable :</p> <p>1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;</p> <p>2° (ni) Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;</p> <p>3° (ni) Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.</p> <p>Une durée de travail inférieure à celle prévue (à l'article L. 3123-14-1) 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 (article) premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.</p> <p>(L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.)</p> <p>(Par dérogation à l'article L. 3123-14-4,) 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..</p>
<p>art 8 L-1088 du 08/08/16</p>	<p>L. 3123-8 nouveau (ancien L. 3123-17 3e alinéa)</p>	<p>Chacune des heures complémentaires accomplies (dans la limite fixée au premier alinéa du présent article) donne lieu à une majoration de salaire (de 10 % (1)).</p> <p>Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.</p>
<p>(Sous-section 4 : égalité de traitement avec les salariés à temps plein)</p>		
<p>art 8 L-1088 du 08/08/16</p>	<p>L. 3123-9 nouveau (ancien L. 3123-17 2e alinéa)</p>	<p>Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, (à) au niveau de la durée fixée conventionnellement.</p>
<p>art 8 L-1088 du 08/08/16</p>	<p>L. 3123-10 nouveau (ancien L. 3123-20)</p>	<p>Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue (pas) ni une faute (ou) 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.</p>
<p>art 8 L-1088 du 08/08/16</p>	<p>Paragraphe 6 : répartition de la durée du travail</p> <p>L. 3123-11 nouveau (ancien L. 3123-21)</p>	<p>Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié (sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu) en respectant un délai de prévenance.</p>
<p>art 8 L-1088 du 08/08/16</p>	<p>L. 3123-12 nouveau (ancien L. 3123-24)</p>	<p>Lorsque l'employeur demande au salarié de (changer) modifier la répartition de sa durée (du) 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 (ce changement) cette modification ne constitue (pas) ni une faute (ou) ni un motif de licenciement.</p> <p>Lorsque l'employeur demande au salarié de (changer) modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter (ce changement) cette modification ne constitue (pas) ni une faute (ou) ni un motif de licenciement dès lors que (ce changement) cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement</p>

		d'une période d'activité fixée (chez) par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de (changement) modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en (vertu) application du 3° de l'article (L. 3123-14) L. 3123-6.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-13 nouveau (ancien L. 3123-15)	Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou (sur) pendant la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article (L. 3122-2) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 5 : contrat de travail et horaire de travail) Paragraphe 7 : exercice d'un mandat	
	L. 3123-14 nouveau (ancien L. 3123-29)	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-14-1 abrogé	Transféré à l'article L. 3123-27.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-14-2 abrogé	Transféré à l'article L. 3123-7 pour son avant dernier alinéa.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-14-3 abrogé	Transféré à l'article L. 3123-19 pour ses 2 premiers alinéas.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-14-4 abrogé	Transféré à l'article L. 3123-19 pour son dernier alinéa.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-14-5 abrogé	Transféré à l'article L. 3123-7 pour son dernier alinéa.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-14-6 abrogé	Transféré à l'article L. 3123-7 pour ses 2, 3 et 4 alinéas.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 8 : information des représentants du personnel	
	L. 3123-15 nouveau (ancien L. 3123-3)	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 d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-16 nouveau	L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 6 : Heures complémentaires) Sous-section 2 : champ de la négociation collective Paragraphe 1 : mise en place d'horaires à temps partiel	
	L. 3123-17 nouveau (anciens L. 3123-2 et L. 3123-5)	(Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en oeuvre sur le fondement d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d') Une convention ou (d') un accord d'entreprise ou d'établissement(. En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise) ou, à défaut, (des délégués du personnel. En l'absence de représentation du personnel, les) une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en oeuvre d'horaires de travail à temps partiel (peuvent être pratiqués) à l'initiative de l'employeur (ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail). Cet accord ou cette convention peut également fixer les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés (sont fixées par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement). (Cette convention ou cet) 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(, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande).
art 8 L-	L. 3123-18	Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur de :

1088 du 08/08/16	nouveau	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : durée minimale de travail et heures complémentaires	
	L. 3123-19 nouveau (anciens L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4)	Une convention ou un accord de branche étendu (ne peut fixer une) fixe la durée de travail mentionnée à l'article L. 3123-7. Lorsqu'elle est inférieure à (la durée mentionnée) celle prévue à l'article (L. 3123-14-1) L. 3123-27, (que s'il comporte des) il détermine les garanties quant à la mise en oeuvre 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 (au même) à l'article L. 3123-27. (Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper) Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail (du salarié) 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. (Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-20 nouveau (ancien L. 3123-18)	Une convention ou un accord (collectif de branche étendu ou 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 (stipulée au) hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel (la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires) et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44.
(Sous-section 7 : modification de la répartition de la durée du travail)		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-21 nouveau (ancien L. 3123-19)	(Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.) Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration (différent, qui) de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : compléments d'heures par avenant	
	L. 3123-22 nouveau (ancien L. 3123-25)	Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. (Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.) 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 %.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 4 : répartition de la durée du travail	
	L. 3123-23 nouveau (ancien L. 3123-16)	(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.) (Toutefois,) Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche étendu(,) ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles(,) ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement) peut (déroger à ces dispositions en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur) définir la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail(,) moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée). 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-24 nouveau (ancien L. 3123-22)	Une convention ou un accord (collectif de branche étendu ou une convention ou un accord) d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut (faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés,) 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 (collectif) de branche

		étendu ou (par convention ou) accord d'entreprise ou d'établissement. La convention ou l'accord (collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord) d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche étendu prévoit (des) les contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est (réduit en deçà de) inférieur à sept jours ouvrés.
	(Sous-section 8 : compléments d'heures par avenant)	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-25 nouveau (ancien L. 3123-23)	L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles (L. 3123-18) L. 3123-20 et L. 3123-24(, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail,) comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet (et), notamment (de l'égalité d) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 3 : dispositions supplétives Paragraphe 1 : mise en place d'horaires à temps partiel	
	L. 3123-26 créé (ancien L. 3123-6)	À 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. (En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, le salarié peut demander à bénéficier d'un horaire) 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. À 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. (Cette) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : durée minimale de travail et heures complémentaires	
	L. 3123-27 créé (ancien L. 3123-14-1)	À 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. 3122-2) L. 3121-44. (Les dispositions prévues au premier alinéa ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-28 créé (ancien L. 3123-17 1er alinéa)	À 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 (sur) de la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article (L. 3122-2) 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 (de l) du même article (L. 3122-2) L. 3121-44.
	(Sous-section 9 : exercice d'un mandat)	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-29 nouveau	À 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 10 : dispositions d'application) Paragraphe 3 : répartition de la durée du travail	
	L. 3123-30 nouveau	À 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.
	(Section 2 : travail intermittent)	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-31 nouveau	À 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 4 : dispositions d'application	
	L. 3123-32 nouveau (ancien L. 3123-32)	Des décrets déterminent les modalités d'application (des dispositions) 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 une branche, la pratique du travail à temps partiel (a provoqué) 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 (au travail à temps partiel) à cette pratique dans la branche ou la profession concernée.
art 8 L-1088 du	Section 2 : travail intermittent Sous-section 1 : ordre public	

08/08/16	L. 3123-33 nouveau (ancien L. 3123-31)	(Dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.) Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus (afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-34 nouveau (ancien L. 3123-33)	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-35 nouveau (ancien L. 3123-34)	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-36	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3123-37 nouveau (ancien L. 3123-32)	(Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-31,) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3123-38 créé (anciens L. 3123-37 et L. 3123-35 pour le dernier alinéa)	Une convention ou un accord (collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif) 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 (est calculée) détermine, dans (les conditions prévues par la convention ou l'accord) 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, (la) cette convention ou (l') cet accord (collectif de travail) détermine les adaptations nécessaires (et), notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Titre III : repos et jour fériés Chapitre Ier : repos quotidien Section 1 : ordre public	
	L. 3131-1	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3131-2	Une convention ou (un accord collectif de travail étendu ou 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. (Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette durée minimale à défaut de convention ou d'accord et, en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 3 : dispositions supplétives	
	L. 3131-3 créé	À 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		
	L. 3132-1	Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

L. 3132-2	Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre 1er.
L. 3132-3	Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.
Section 2 : dérogations Sous-section 1 : dérogations au repos hebdomadaire Paragraphe 4 : activités saisonnières	
L. 3132-7	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'État.
Paragraphe 7 : établissements industriels fonctionnant en continu	
L. 3132-10	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 ; 2° Chaque salarié bénéficie le plus possible de repos le dimanche. Un décret en Conseil d'État 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°.
Sous-section 2 : dérogations au repos dominical Paragraphe 1 : dérogation permanente de droit	
L. 3132-12	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'État détermine les catégories d'établissements intéressés.
Paragraphe 2 : dérogations conventionnelles Sous-paragraphe 1 : travail en continu	
L. 3132-14	Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement 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 d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.
L. 3132-15	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 : équipe de suppléance	
L. 3132-17	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.
L. 3132-18	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 d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.
L. 3132-19	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	
L. 3132-20	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.

L. 3132-24	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>IV. - Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article.</p>
L. 3132-25	<p>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.</p> <p>NOTA :</p> <p>Au terme du I de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 les communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente créées avant la publication de la présente loi en application de l'article L. 3132-25 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, constituent de plein droit des zones touristiques, au sens du même article L. 3132-25, dans sa rédaction résultant de la présente loi.</p>
L. 3132-25-1	<p>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.</p> <p>Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article.</p>
L. 3132-25-3	<p>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.</p> <p>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 collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial, soit par un accord conclu dans les conditions mentionnées aux II à IV de l'article L. 5125-4.</p> <p>Les accords collectifs de branche, de groupe, 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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. »</p> <p>NOTA :</p> <p>Au terme de l'article 246 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels dont les stipulations s'appliquent aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services ouvrent des négociations sur les thèmes mentionnés aux articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail dans les six mois à compter de la promulgation de la présente loi.</p> <p>Au terme du I de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, les articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4, dans leur nouvelle rédaction, s'appliquent aux salariés employés dans les établissements mentionnés à ces mêmes articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 situés dans les communes ou zones mentionnées au premier alinéa du I de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 à la date de publication de la présente loi, à compter du 1er septembre 2017.</p>

		<p>Au cours de cette période, lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié, dans les conditions prévues aux II et III de l'article L. 3132-25-3 du même code, dans sa rédaction résultant de la présente loi, postérieurement à la décision unilatérale prise en application du premier alinéa du même article, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place de cette décision.</p>
	L. 3132-25-4	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.</p> <p>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.</p> <p>NOTA :</p> <p>Au terme de l'article 246 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels dont les stipulations s'appliquent aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services ouvrent des négociations sur les thèmes mentionnés aux articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail dans les six mois à compter de la promulgation de la présente loi.</p> <p>Au terme de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, les articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4, dans leur nouvelle rédaction, s'appliquent aux salariés employés dans les établissements mentionnés à ces mêmes articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 situés dans les communes ou zones mentionnées au premier alinéa du I de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 à la date de publication de la présente loi, à compter du 1er septembre 2017.</p>
	L. 3132-25-6	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>NOTA :</p> <p>Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services à l'intérieur des gares, hors parvis et parking, dont la liste est fixée ci-après sont autorisés à donner le repos hebdomadaire par roulement dans les conditions prévues à au présent article :</p> <p>I. - A Paris :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Gare Saint-Lazare ; 2) Gare du Nord ; 3) Gare de l'Est ; 4) Gare Montparnasse ; 5) Gare de Lyon ; 6) Gare d'Austerlitz. <p>II. - En province :</p> <ol style="list-style-type: none"> 7) Avignon-TGV ; 8) Bordeaux Saint-Jean ; 9) Lyon Part-Dieu ; 10) Marseille Saint-Charles ; 11) Montpellier Saint-Roch ; 12) Nice-Ville.
	Sous-paragraphe 3 : dérogations accordées par le maire	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3132-26 QPC 547 du 24/06/16 invalidant le 4e alinéa	<p>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 (an) 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.</p>

		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>A Paris, la décision mentionnée aux trois premiers alinéas est prise par le préfet de Paris.</p> <p>NOTA :</p> <p>Au terme de l'article 250 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, dans l'année suivant la promulgation de la présente loi, dans le cadre de la concertation préalable à la désignation des dimanches prévus à l'article L. 3132-26 du code du travail, le maire soumet au conseil municipal et, le cas échéant, à l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale la question de l'ouverture des bibliothèques.</p> <p>Au terme du III de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, l'article L. 3132-26 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, s'applique, pour la première fois, au titre de l'année suivant celle au cours de laquelle la présente loi est publiée.</p> <p>Par dérogation à l'article L. 3132-26 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, pour l'année au cours de laquelle la présente loi est publiée, le maire ou, à Paris, le préfet peut désigner neuf dimanches durant lesquels, dans les établissements de commerce de détail, le repos hebdomadaire est supprimé.</p>
	Sous-section 3 : dispositions d'application	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3132-28	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. 3122-46) L. 3121-67 pour les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Chapitre III : jours fériés Section 1 : dispositions générales Sous-section 1 : ordre public	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-1 sans modif	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-2 sans modif	Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-3	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 (pas) aux (salariés) personnes travaillant à domicile, ni aux salariés (saisonniers, aux salariés) intermittents (et), ni aux salariés temporaires.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3133-3-1 créé	Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 3 : dispositions supplétives	
	L. 3133-3-2 créé	À défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.
	Section 2 : journée du 1er mai	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-4 sans modif	Le 1er mai est jour férié et chômé.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-5 sans modif	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.

art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-6 sans modif	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 3 : journée de solidarité Sous-section 1 : ordre public	
1088 du 08/08/16	L. 3133-7 sans modif	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-8 nouveau (ancien L. 3133-10)	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. 3121-41) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-9 créé (ancien L. 3133-11)	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 en repos.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-10 nouveau (ancien L. 3133-12)	Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité(, s'il) 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 en 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : champ de la négociation collective	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-11 nouveau (ancien L. 3133-8 sauf ses 2 derniers alinéas)	(Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par) Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, (par) une convention ou un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité. (L') 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. 3122-2) L. 3121-44 ; 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de (dispositions) stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 3 : dispositions supplétives	
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3133-12 nouveau (ancien L. 3133-8 pour son avant-dernier alinéa)	A défaut de stipulation dans la convention ou (d') l'accord (collectif) 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.
Chapitre IV : dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3134-1	Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux professions agricoles et de la pêche, aux entreprises de chemin de fer, aux concessions de bacs publics, à l'éducation des enfants et à l'enseignement, aux professions libérales, aux entreprises d'assurance, aux emplois à domicile par une personne physique, aux professions artistiques, aux professions médicales et paramédicales, ainsi qu'à la vente de médicaments. Les dispositions des chapitres II et III ne sont pas applicables, à l'exception de celles des articles L. 3132-1 à L. 3132-3, L. 3132-14 à L. 3132-19 (et), L. 3133-2, L. 3133-3 et L. 3133-4 à L. 3133-12.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3134-16 créé (ancien L. 3133-8 pour son dernier alinéa)	(Toutefois, dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin,) L'accord mentionné à l'article L. 3133-11 ou(, à défaut,) la décision de l'employeur mentionnée à l'article L. 3133-12 ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.
Titre IV : congés payés et autres congés Chapitre Ier : congé payé Section 1 : droit au congé		

art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-1	Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur (dans les conditions fixées au présent chapitre).
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-2	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(, par accord collectif ou par l'employeur,) pour le personnel de l'entreprise.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 2 : durée du congé Sous-section 1 : ordre public	
	L. 3141-3	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. (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, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-4 sans modif	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-5	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 en repos prévues (par l'article) aux articles (L. 3121-11) L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 (du présent code et l'article L. 713-9 du code rural et de la pêche maritime) ; 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article (L. 3122-2) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-6 sans modif	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-7 sans modif	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-8 nouveau (ancien L. 3141-9)	(La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.) Les (femmes salariées) salariés 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 (femmes salariées) salariés de plus de vingt et un ans 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 de congé annuel (ne) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-9 nouveau (ancien L. 3141-10)	Les dispositions de la présente section ne portent (pas) atteinte ni aux stipulations des conventions (ou) et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3141-10 nouveau	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-11	(Un décret en Conseil d'Etat fixe) À 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 (mentionnée à l'article L. 3141-3) pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'État. (Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 3 : prise des congés Sous-section 1 : période de congés et ordre des départs Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3141-12	Les congés peuvent être pris dès l'(ouverture des droits) embauche, sans préjudice des (articles L. 3141-

		13 à L. 3141-20, relatifs aux) règles de détermination (par l'employeur) de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et (aux) des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-13	(La période de prise des) Les congés (payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle) sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. (A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.)
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-14 nouveau (ancien L. 3141-15)	Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3141-15 nouveau	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3141-16 nouveau (anciens L. 3141-14 et L. 3141-16 (qui devient le dernier al))	À 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel : a) La période de prise des congés ; (A l'intérieur de la période des congés et à moins que) b) L'ordre des départs (ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient), en tenant compte des critères suivants : (1° De) – la situation de famille des bénéficiaires, notamment (des) 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 ; (2° De) – la durée de leurs services chez l'employeur ; (3° Le cas échéant, de) – 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 (fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai) moins d'un mois avant la date (prévue) du départ prévue.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : règles de fractionnement et de report Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3141-17	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 disposition 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-18 (plus que le 1er al)	Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-19 nouveau (anciens L. 3141-18 (2e al) et L. 3141-20 (devenu 2e phrase du 1er al)	Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables (et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables), il peut être fractionné (par l'employeur) avec l'accord du salarié. (Lorsque) Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé (s'accompagne de) a lieu pendant la fermeture de l'établissement(, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés). (Dans ce cas,) Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-20 nouveau	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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3141-21 nouveau	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.
(Section 4 : indemnités de congés)		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-22 nouveau (ancien L. 3141-21)	Si, en (vertu) application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord (collectif étendu ou une convention ou un accord collectif) d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts

		<p>au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.</p> <p>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.</p> <p>L'accord précise :</p> <p>1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article (L. 3141-22) L. 3141-24 ;</p> <p>2° Les cas précis et exceptionnels de report ;</p> <p>3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;</p> <p>4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés (aux articles) au sixième alinéa de l'article L. 3121-44, au 3° du I de l'article (L. 3122-2) 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.</p> <p>(Ces dispositions s'appliquent) Le présent article s'applique sans préjudice des reports également prévus (par l'article) aux articles (L. 3142-100, relatif) L. 3142-118 et L. 3142-120 à L. 3142-124 relatifs au congé pour création d'entreprise (et), aux articles L. 3142-33 et L. 3142-35 relatifs au congé sabbatique et (les) aux articles L. 3151-1 (et suivants,) à L. 3151-3 relatifs au compte épargne-temps.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3141-23 nouveau (ancien L. 3141-19)	<p>À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :</p> <p>1° (Lorsque le congé est fractionné,) La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables (continus) est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année(,) ;</p> <p>2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :</p> <p>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 (cette) la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année(, Il est attribué)</p> <p>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 (en plus) au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.</p> <p>(Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du) Il peut être dérogé présent article(, soit) après accord individuel du salarié(, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement).</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 4 : indemnité de congés	
	Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3141-24 nouveau (ancien L. 3141-22)	<p>I. -Le congé annuel prévu par 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.</p> <p>Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :</p> <p>1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;</p> <p>2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues (à l'article) aux articles (L. 3121-11) L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;</p> <p>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.</p> <p>Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées (ci-dessus) au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.</p> <p>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 :</p> <p>1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;</p> <p>2° De la durée du travail effectif de l'établissement.</p> <p>III. -Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article (L. 3141-30) L. 3141-32.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-25 nouveau (ancien L. 3141-23)	<p>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.</p> <p>La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-26 nouveau (ancien L. 3141-24)	<p>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.</p> <p>L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-27 nouveau (ancien L. 3141-25)	<p>Les dispositions de la présente section ne portent (pas) atteinte ni aux stipulations contractuelles (ou) ni aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.</p>
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-28 nouveau (ancien L. 3141-27)	<p>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 dispositions des articles (L. 3141-22) L. 3141-24 à (L. 3141-25) L. 3141-27.</p>

	3141-26)	L'indemnité est due (dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié,) 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.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-29 nouveau (ancien L. 3141-27)	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.
	L. 3141-29 ancien	(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)		
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-30 nouveau (ancien L. 3141-28)	Les (dispositions des) articles (L. 3141-26) L. 3141-28 et (L. 3141-27) L. 3141-29 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par application de l'article (L. 3141-30) L. 3141-32.
art 8 L-1088 du 08/08/16	Section 5 : caisses de congés payés	
	L. 3141-32 créé (ancien L. 3141-30)	Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions (du présent chapitre) relatives aux congés payés comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement. (Ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé.) 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'État à leur égard.
art 8 L-1088 du 08/08/16	L. 3141-33 créé (ancien L. 3141-31)	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 (inspecteurs) 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.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Chapitre II : autres congés Section 1 : congés rémunérés Sous-section 1 : congé pour événements familiaux Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3142-1	Tout salarié bénéficie, sur justification (et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de), à un congé : 1° (Quatre jours) Pour son mariage (; 1° bis Quatre jours) ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ; 2° Pour le mariage d'un enfant ; (2°) 3° (Trois jours) 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 ; (3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;) 4° (Deux jours) 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 soeur ; 5° (Un jour pour le mariage d'un enfant) Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. (6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-2	Les (jours d'absence pour événements familiaux) mentionnés à l'article L. 3142-1 n'entraînent pas de réduction de la rémunération(. Ils) et sont assimilés à (des jours) du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.
(Sous-section 2 : congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen)		
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-3 nouveau	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'État.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-3-1 abrogé	Transféré au 3e alinéa de l'article L. 3142-42.

art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-4 nouveau	Pour mettre en oeuvre 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 soeur ; 6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-5 nouveau	À 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.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : congé de solidarité familiale Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3142-6 nouveau (ancien L. 3142-16)	(Tout) Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une soeur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable(, quelle qu'en soit la cause) a (le) droit (de bénéficier d') à un congé de solidarité familiale(, dans des conditions déterminées par décret). Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, (aux salariés) au salarié ayant été (désignés) désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.
art 33 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 3 : congés de formation économique et sociale et de formation syndicale)	
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-7 nouveau (ancien L. 3142-17)	Le congé (de solidarité familiale a une) débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. La durée (maximale de trois mois, renouvelable une fois) du congé est fixée par le salarié, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-26 ou, à défaut d'accord, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-27. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai. (II) Le congé prend fin soit à l'expiration de (cette période) la durée mentionnée au premier alinéa du présent article, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié. (Le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs. Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale prévue au premier alinéa. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Les modalités de ce fractionnement, notamment la durée minimale de chaque période de congé, sont fixées par décret.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-8 nouveau (ancien L. 3142-16 (2e al))	(II) Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-9 nouveau (ancien L. 3142-18)	Le salarié (en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16) bénéficiant des droits prévus aux articles L. 3142-6 à L. 3142-8 ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-10 nouveau (ancien L. 3142-19)	A l'issue du congé (de solidarité familiale) ou de (sa) la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-8, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-11 nouveau	Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-12 nouveau (ancien L. 3142-20)	La durée (du) de ce congé (de solidarité familiale) ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-13 nouveau	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'État.
art 9 L-	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	

1088 du 08/08/16	L. 3142-14 nouveau	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-6, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : 1° La durée maximale du congé ; 2° Le nombre de renouvellements possibles ; 3° Les conditions de fractionnement du congé ou de sa transformation en période d'activité à temps partiel ; 4° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé ; 5° Les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et les modalités d'accompagnement du salarié à son retour.
	L. 3142-14 ancien	(Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent : 1° Contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente sous-section, notamment en matière de rémunération ; 2° Préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ; 3° Fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ; 4° Définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ; 5° Prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation. Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3142-15 nouveau	À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-13 L. 3142-14, les dispositions suivantes sont applicables : 1° La durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable une fois ; 2° Les modalités de fractionnement du congé et de sa transformation en période d'activité à temps partiel sont définies par décret ; 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement ainsi que les conditions du retour du salarié avant le terme prévu sont fixés par décret.
	L. 3142-15 ancien	(Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu par l'article L. 2233-1 sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.)
		(Section 2 : congés non rémunérés Sous-section 1 : congé de solidarité familiale) Sous-section 3 : congé de proche aidant Paragraphe 1 : ordre public
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-16 nouveau (ancien L. 3142-22)	Le salarié ayant au moins (deux) un ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant (non rémunéré) lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : 1° Son conjoint ; 2° Son concubin ; 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 4° (Son) Un ascendant ; 5° (Son) Un descendant ; 6° (L') Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; 7° (Son) Un collatéral jusqu'au quatrième degré ; 8° (L') Un ascendant, (le) un descendant ou (le) un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 9° (La) Une personne âgée ou (la personne) handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-17 nouveau (ancien L. 3142-23)	(Pour bénéficier du congé de proche aidant,) La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-18 nouveau (ancien L. 3142-26)	Le salarié (en congé de proche aidant) ne peut exercer aucune activité professionnelle(, à l'exception de l'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-24 du présent code) pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au deuxième alinéa (de l'article) des articles L. 232-7 ou (au deuxième alinéa de l'article) L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-19 nouveau (ancien L. 3142-24 (1er, 2e et	Le congé (de proche aidant est d'une durée de trois mois renouvelable) débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (ou d'une), de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant(, ce dernier peut bénéficier de ce) ou de cessation brutale

	5e al) et ancien L. 3142-25)	de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé (immédiatement) débute ou peut être renouvelé sans délai. Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé (de proche aidant) ou y renoncer dans les cas suivants : 1° Décès de la personne aidée ; 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ; 3° Diminution importante des ressources du salarié ; 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ; 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-20 nouveau (ancien L. 3142-24 (3e, 4e et 6e al)	Le (congé de proche aidant) salarié peut, avec l'accord de (l') son employeur, (être transformé) transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. (Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale prévue au premier alinéa.) Dans cette hypothèse, le salarié (qui souhaite bénéficier du congé) doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. (Les modalités de) Cette transformation ou ce fractionnement(, notamment la durée minimale de chaque période de congé, sont fixées par décret) est accordé sans délai dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 3142-19.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-21 nouveau (ancien L. 3142-28)	(Toute convention contraire aux articles L. 3142-16, L. 3142-17, L. 3142-19 et L. 3142-20 est nulle.) La durée (du) de ce congé (de proche aidant) ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.
(Sous-section 2 : congé de proche aidant)		
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-22 nouveau (ancien L. 3142-27)	A l'issue du congé (de proche aidant) ou de la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article (L. 3142-24) L. 3142-20, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-23 nouveau (ancien L. 3142-29)	Avant et après son congé, le salarié (qui suspend son activité par un congé de proche aidant) a droit à l'entretien professionnel mentionné au l de l'article L. 6315-1(, avant et après son congé).
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-24 nouveau (ancien L. 3142-31)	Un décret détermine les conditions d'application (de la présente sous-section) du présent paragraphe, notamment (: 1°) les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée (; 2° Les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé de proche aidant ou de son intention d'y mettre fin de façon anticipée).
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-25 nouveau	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'État.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-26 nouveau	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-16, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : 1° La durée maximale du congé ; 2° Le nombre de renouvellements possibles ; 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ; 4° Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3142-27 nouveau	À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-25 L. 3142-26, les dispositions suivantes sont applicables : 1° La durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite mentionnée à l'article L. 3142-18 L. 3142-19 ; 2° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, ainsi que les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel sont fixés par décret.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 4 : congé sabbatique Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3142-28 nouveau (anciens L. 3142-91 et L. 3142-92)	Le salarié a droit(, dans les conditions prévues à la présente sous-section,) à un congé sabbatique(, d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois,) pendant lequel son contrat de travail est suspendu. (Le droit au) Ce congé (sabbatique) est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, cumulée, le cas échéant, sur plusieurs périodes non consécutives (d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non), ainsi que de six années d'activité professionnelle(,) et n'ayant pas bénéficié (au cours des six années précédentes) depuis une durée minimale, dans (l') la même entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel

		de formation d'une durée d'au moins six mois. L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-29 nouveau (ancien L. 3142-94)	L'employeur peut différer le départ en congé (sabatique) dans la limite de six mois à compter (d'une date déterminée par voie réglementaire) de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé. (Cette durée est portée à neuf mois) Dans les entreprises de moins de (deux) trois cents salariés, cette limite est portée à neuf mois. L'employeur peut également différer ce congé sur le fondement de l'article L. 3142-114 et, pour les entreprises de moins de trois cents salariés, le refuser sur le fondement du 1° de l'article L. 3142-103 L. 3142-113 selon les modalités prévues aux deux derniers alinéas du même article L. 3142-113.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-30 nouveau	L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus.
	L. 3142-30 ancien	(Toute convention contraire aux dispositions de la présente sous-section est nulle.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-31 nouveau (ancien L. 3142-95)	A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1. Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.
art 9 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 3 : congé de solidarité internationale) Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-32 nouveau	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-28, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : 1° Les durées minimale et maximale du congé et le nombre de renouvellements ; 2° La condition d'ancienneté requise dans l'entreprise pour ouvrir droit à ce congé ; 3° La durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas avoir bénéficié des dispositifs mentionnés au second alinéa de l'article L. 3142-28 ; 4° Les plafonds mentionnés aux articles L. 3142-29, L. 3142-114 et L. 3142-115 ; 5° Les conditions et délais d'information de l'employeur par le salarié sur sa demande de congé ainsi que sur la date de son départ et sur la durée envisagée de ce congé.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-33 nouveau	Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.
	L. 3142-33 ancien	(La durée du congé de solidarité internationale et la durée cumulée de plusieurs de ces congés pris de façon continue ne peuvent excéder six mois.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives Sous-paragraphe 1 : règle générale de prise du congé	
	L. 3142-34 nouveau	À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-32, les dispositions suivantes sont applicables : 1° La durée minimale du congé est de six mois et sa durée maximale est de onze mois ; 2° Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, et n'ayant pas bénéficié dans l'entreprise, au cours des six années précédentes, des dispositifs mentionnés au second alinéa de l'article L. 3142-28 ; 3° Les conditions et délais mentionnés au 5° de l'article L. 3142-32 sont fixés par décret ; 4° Les plafonds mentionnés à l'article L. 3142-29 sont fixés par décret.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-paragraphe 2 : report de congés payés	
	L. 3142-35 nouveau	À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-32, les articles L. 3142-120 à L. 3142-124 s'appliquent.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Section 2 : congés pour engagement associatif, politique ou militant Sous-section 1 : congé mutualiste de formation Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3142-36 nouveau (ancien L. 3142-47)	(Les administrateurs) Tout administrateur d'une mutuelle, d'une union ou d'une fédération, au sens de l'article L. 114-16 du code de la mutualité (bénéficient d'), a droit, chaque année, à un congé (non rémunéré de) formation (d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an).
	L. 3142-36 ancien	(L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel la liste des demandes de congé de solidarité internationale avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-37 nouveau (ancien L. 3142-48)	La durée du congé (mutualiste de formation) ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination (de la durée) des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. (La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.)

art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-38 nouveau (ancien L. 3142-50)	Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment : 1° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation ; 2° Les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages (ou organismes) ouvrant droit au congé mutualiste de formation et des organismes susceptibles de dispenser ces stages ; 3° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ; 4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre Ier.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-39 nouveau	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'État.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-40 nouveau	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-27 L. 3142-36, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : 1° La durée totale maximale du congé ; 2° Le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé ; 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.
art 9 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 4 : congé pour catastrophe naturelle) Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3142-41 nouveau	À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-31 L. 3142-40, les dispositions suivantes sont applicables : 1° Le nombre maximal de jours pouvant être pris au titre du congé est de neuf jours ouvrables par an ; 2° Le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé est fixé par décret ; 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année sont définies par décret en Conseil d'État.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3142-42 nouveau (anciens L. 3142-3 et L. 3142-3-1)	Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions des instances précitées. La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel. Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury (sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par décret).
(Sous-section 5 : congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse)		
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-43 nouveau (ancien L. 3142-5)	La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés (aux articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1) à l'article L. 3142-42 n'entraîne aucune diminution de sa rémunération. La durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-44 nouveau (ancien L. 3142-6)	Un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances mentionnées à l'article (L. 3142-3) L. 3142-42 ou par l'entreprise. Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-45 nouveau (ancien L. 3142-4)	(L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 ne) Le bénéfice du congé peut être (refusée) refusé par l'employeur (que) s'il estime(, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel,) que cette absence (pourrait) est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus de (cette autorisation d'absence par) l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé. En cas de différend, (l'inspecteur du travail) le refus de l'employeur peut être (saisi par l'une des parties et pris pour arbitre) 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. .
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-46 nouveau	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-42, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.
art 9 L-	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	

1088 du 08/08/16	L. 3142-47 nouveau	À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-46, un décret fixe les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.
art 9 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 6 : congé mutualiste de formation) Sous-section 3 : congé pour catastrophe naturelle Paragraphe 1 : ordre public	
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-48 nouveau (ancien L. 3142-41 (1er al))	Le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle (peut bénéficier d') a droit à un congé (maximum de vingt jours non rémunérés) , pris en une ou plusieurs fois, (à sa demande,) pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-49 nouveau (ancien L. 3142-41 (2e al))	En cas d'urgence, ce congé peut être pris sous préavis de vingt-quatre heures.
	L. 3142-49 ancien	(Le congé mutualiste de formation s'exerce dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-46.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-50 nouveau	La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-51 nouveau (ancien L. 3142-42)	Le bénéficiaire du congé (pour catastrophe naturelle) peut être refusé par l'employeur s'il estime (qu'il aura) cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables (à la production et) à la bonne marche de l'entreprise (Ce) Le refus de l'employeur intervient après (consultation) avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-52 nouveau	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-48, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : 1° La durée totale maximale du congé ; 2° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3142-53 nouveau	À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-52 : 1° La durée maximale du congé est de vingt jours par an ; 2° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé sont fixés par décret.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 4 : congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3142-54 nouveau (ancien L. 3142-43)	(Tout) Le salarié âgé de moins de vingt-cinq ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées par l'autorité administrative, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs(,) a droit, (sur sa demande) chaque année, à un congé (non rémunéré de six jours ouvrables par an) de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-55 nouveau (anciens L. 3142-45 et L. 3142-44 regroupés)	La durée du congé (de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse) ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. (Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année. La durée du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse) et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination (de la durée) des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.
	(Sous-section 8 : congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local)	
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-56 nouveau (ancien L. 3142-46)	Un décret en Conseil d'Etat détermine, pour l'application de la présente sous-section : 1° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé(,) en raison des nécessités propres de (son) l'entreprise ou de son exploitation ; (2° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse au cours d'une année ;) (3°) 2° Les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé ; (4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;) (5°) 3° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de (congé) congés payés plus avantageux que celui qui résulte du chapitre 1er.

art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-57 nouveau	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'État.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-58 nouveau	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-45 L. 3142-54, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : 1° La durée totale maximale du congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 à L. 2145-13 ; 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ; 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3142-59 nouveau	À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-49 L. 3142-58, les dispositions suivantes sont applicables : 1° Le nombre maximal total de jours pouvant être pris au titre du congé est de six jours ouvrables par an ; 2° Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année ; 3° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur est fixé par décret ; 4° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'État.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 5 : congé de représentation Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3142-60 nouveau (ancien L. 3142-51)	Lorsqu'un salarié(, membre) est désigné représentant d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application (de la loi du 19 avril 1908) du code civil local applicable (au contrat d'association dans les) aux départements (de la Moselle,) du Bas-Rhin (et), du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité(, est désigné comme représentant de cette association ou de cette mutuelle) pour siéger dans une instance, que celle-ci soit consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-61 nouveau (ancien L. 3142-52)	Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'Etat ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération. L'employeur peut décider de maintenir celle-ci en totalité ou partie, au-delà de l'indemnité compensatrice. (En) Dans ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à l'article 238 bis du code général des impôts.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-62 nouveau (ancien L. 3142-53)	(La durée du) Le congé de représentation (ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle) peut être (fractionnée) fractionné en demi-journées. (Elle) Sa durée ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination (de la durée) des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. (Elle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-63 nouveau (ancien L. 3142-54)	(L'autorisation d'absence ne) Le bénéfice du congé peut être (refusée) refusé par l'employeur (que dans le cas où) s'il estime(, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel,) que cette absence (aurait) est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables (à la production et) à la bonne marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé (à peine de nullité). En cas de différend, le refus de l'employeur (II) peut être (contesté) directement contesté devant le (bureau de jugement du) conseil de prud'hommes (qui statue), statuant en la forme des référés, dans des conditions déterminées par (voie réglementaire) décret en Conseil d'Etat.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-64 nouveau (ancien L. 3142-55)	Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment (: 1°) les conditions d'indemnisation du salarié par l'Etat (: 2° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du congé de représentation au cours d'une année).
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-64-1 abrogé	Transféré à l'article L. 3142-88.
art 9 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 9 : réserve opérationnelle et service national Paragraphe 1 : réserve opérationnelle Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-65 nouveau	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-60, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : 1° La durée totale maximale du congé ;

		2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ; 3° Le nombre maximal par établissement de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3142-66 nouveau	À défaut de convention ou d'accord conclu en application de l'article L. 3142-65, les dispositions suivantes sont applicables : 1° La durée totale maximale du congé est de neuf jours ouvrables par an ; 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année sont fixés par décret.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 6 : congé de solidarité internationale Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3142-67 nouveau (ancien L. 3142-32)	Le salarié (ayant au moins douze mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de solidarité internationale pour participer) participant à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application (de la loi du 19 avril 1908) du code civil local applicable (au contrat d'association dans les) aux départements (de la Moselle,) du Bas-Rhin (et), du Haut-Rhin et de la Moselle, ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre, a droit à un congé de solidarité internationale. La liste (de ces) des associations et organisations mentionnées au premier alinéa est fixée par l'autorité administrative.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-68 nouveau (ancien L. 3142-37)	La durée du congé (de solidarité internationale) ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté. (Elle ne peut être, sauf d'un commun accord, imputée sur celle du congé annuel.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-69 nouveau (ancien L. 3142-34)	Le bénéfice du congé (de solidarité internationale) peut être refusé par l'employeur s'il estime (qu'il aura) que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables (à la production et) à la marche de l'entreprise. (Ce) Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé. (Il est notifié au salarié dans un délai de quinze jours après réception de la demande.) (II) En cas de différend, le refus de l'employeur peut être (contesté) directement contesté devant le (bureau de jugement du) conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par (voie réglementaire) décret en Conseil d'Etat. (A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-70 nouveau (ancien L. 3142-35)	En cas d'urgence, (le salarié peut solliciter un congé de solidarité internationale d'une durée maximale de six semaines, sous préavis de quarante-huit heures.) l'employeur (fait connaître sa réponse dans un délai de vingt-quatre heures. II) n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord.
	(Paragraphe 2 : service national)	
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-71 nouveau (ancien L. 3142-38)	A l'issue du congé de solidarité internationale, ou à (l'occasion) la suite de son interruption pour cas de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-72 nouveau (ancien L. 3142-39)	A l'issue du congé (de solidarité internationale), le salarié remet à l'employeur une attestation constatant l'accomplissement de la mission, délivrée par l'association ou l'organisation concernée.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-73 nouveau	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-67, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : 1° La durée maximale du congé ; 2° L'ancienneté requise pour bénéficier de ce congé ; 3° En fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale ; 4° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à son employeur ; 5° Les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement du salarié à son retour.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3142-74 nouveau (ancien L. 3142-40)	À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-64 L. 3142-73, les dispositions suivantes sont applicables : 1° La durée maximale du congé est de six mois. Elle est de six semaines en cas d'urgence ; 2° L'ancienneté requise dans l'entreprise pour ouvrir droit au congé est de douze mois, consécutifs ou non ; 3° (Un décret fixe) Les règles selon lesquelles (est déterminé) sont déterminés, en fonction de l'effectif de

		l'établissement, le nombre (maximum) maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé (de solidarité internationale) et les délais mentionnés au 4° de l'article L. 3142-64 L. 3142-73 dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à son employeur sont fixées par décret.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 7 : congé pour acquisition de la nationalité Paragraphe 1 : ordre public	
	L. 3142-75 nouveau (ancien L. 3142-116)	(Tout) Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification, d'un congé (non rémunéré d'une demi-journée) pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française. Bénéficiaire de ce droit, dans les mêmes conditions, le conjoint de la personne mentionnée au premier alinéa. La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.*
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-76 nouveau	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'État.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-77 nouveau	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-66 L. 3142-75, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche déterminent la durée de ce congé.
art 9 L-1088 du 08/08/16	(Sous-section 10 : congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise et congé sabbatique Paragraphe 1 : congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise) Paragraphe 3 : dispositions supplétives	
	L. 3142-78 nouveau	À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-68 L. 3142-77, la durée du congé est d'une demi-journée.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 8 : congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local	
	L. 3142-79 nouveau (ancien L. 3142-56)	L'employeur laisse au salarié, candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de vingt jours ouvrables. Le même droit est accordé, sur sa demande, dans la limite de dix jours ouvrables au salarié candidat : 1° Au Parlement européen ; 2° Au conseil municipal dans une commune d'au moins 1 000 habitants ; 3° Au conseil départemental ou au conseil régional ; 4° A l'Assemblée de Corse.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-80 nouveau (ancien L. 3142-57)	Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'article (L. 3142-56) L. 3142-79, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière. Il avertit son employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque absence.
	L. 3142-80 ancien	(La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel prévu à l'article L. 3142-78 est d'un an. Elle peut être prolongée d'au plus un an.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-81 nouveau (ancien L. 3142-58)	Sur demande du salarié, la durée des absences est imputée sur celle du congé payé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées. Elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-82 nouveau (ancien L. 3142-59)	La durée des absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.
	L. 3142-82 ancien	(Le salarié informe son employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé, ou de la date de début et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé, ou de cette réduction dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Toute demande de prolongation d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel fait l'objet d'une information à l'employeur dans les mêmes conditions.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-83 nouveau (ancien L. 3142-60)	Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année chez l'employeur à la date de son entrée en fonction.
	L. 3142-83 ancien	(L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel dans la limite de six mois à compter de la demande.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-84 nouveau (ancien L. 3142-61)	A l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat. Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.
art 9 L-	L. 3142-85	Les dispositions de l'article (L. 3142-61) L. 3142-84 ne sont pas applicables lorsque le mandat a été

1088 du 08/08/16	nouveau (ancien L. 3142-62)	renouvelé, sauf si la durée de la suspension prévue à l'article (L. 3142-60) L. 3142-83 a été, pour quelque cause que ce soit, inférieure à cinq ans. Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus lorsque le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est élu dans l'autre de ces deux assemblées. A l'expiration du ou des mandats renouvelés, le salarié peut cependant solliciter sa réembauche dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-86 nouveau (ancien L. 3142-63)	Un décret détermine les conditions dans lesquelles les droits des salariés, notamment en matière de prévoyance et de retraite, leur sont conservés durant la durée du mandat.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-87 nouveau (ancien L. 3142-64)	Les dispositions de la présente sous-section sont applicables aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi qu'aux personnels des entreprises publiques, sauf s'ils bénéficient de dispositions plus favorables.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-88 nouveau (ancien L. 3142-64-1)	Les maires et les adjoints au maire, les présidents et les vice-présidents de conseil départemental, les présidents et les vice-présidents de conseil régional bénéficient des dispositions des articles (L. 3142-60) L. 3142-83 à (L. 3142-64) L. 3142-87 dans les conditions prévues, respectivement, aux articles L. 2123-9, L. 3123-7 et L. 4135-7 du code général des collectivités territoriales.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 9 : réserve opérationnelle et service national Paragraphe 1 : réserve opérationnelle	
	L. 3142-89 nouveau (ancien L. 3142-65)	Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-90 nouveau (ancien L. 3142-66)	Le réserviste salarié souhaitant bénéficier de l'autorisation d'absence au titre de la réserve opérationnelle présente sa demande par écrit à son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée. Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois en précisant la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, sous réserve de dispositions plus favorables résultant notamment de conventions conclues entre l'employeur et le ministre de la défense. Lorsque les circonstances l'exigent, le délai de préavis peut, sur arrêté du ministre chargé des armées, être réduit à quinze jours pour les réservistes ayant souscrit avec l'accord de l'employeur la clause de réactivité prévue à l'article 8 de la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense.
(Paragraphe 2 : congé sabbatique)		
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-91 nouveau (ancien L. 3142-67)	Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-92 nouveau (ancien L. 3142-68)	L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité. A l'issue d'une période exécutée au titre du premier alinéa, le salarié retrouve son précédent emploi.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-93 nouveau (ancien L. 3142-69)	La rupture du contrat de travail ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle.
	L. 3142-93 ancien	(Le salarié informe son employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-94 nouveau (ancien L. 3142-70)	Lorsque son accord préalable est requis, le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle intervient dans des conditions déterminées par voie réglementaire.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : service national	
	L. 3142-95 nouveau (ancien L. 3142-71)	Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif. Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit. Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.
(Paragraphe 3 : dispositions communes au congé pour la création d'entreprise et au congé sabbatique Sous-paragraphe 1 : possibilités de report ou de refus du congé)		

art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-96 nouveau (ancien L. 3142-72)	Les dispositions de l'article (L. 3142-71) L. 3142-95 sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national.
	L. 3142-96 ancien	(Sans préjudice des dispositions prévues à la présente sous-section, le départ en congé peut être différé par l'employeur, en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-97 nouveau (ancien L. 3142-73)	Tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.
	L. 3142-97 ancien	(Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut refuser un congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou un congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. L'employeur précise le motif de son refus, à peine de nullité. Ce refus est, à peine de nullité, porté à la connaissance du salarié. Le refus de l'employeur peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-98 nouveau (ancien L. 3142-74)	Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié au motif que lui-même ou le salarié se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations du premier alinéa, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à ces obligations.
	L. 3142-98 ancien	(L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report ou de son refus. A défaut de réponse de sa part, son accord est réputé acquis.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-99 nouveau (ancien L. 3142-75)	Lorsque le contrat de travail est rompu pour une autre cause légitime par l'une des parties, la rupture du contrat ne peut être notifiée ni prendre effet pendant la période passée au service national. Ces dispositions ne sont pas applicables si l'objet pour lequel le contrat de travail a été conclu arrive à échéance pendant cette période.
	L. 3142-99 ancien	(Les conditions d'application du présent sous-paragraphe sont déterminées par voie réglementaire.)
(Sous-paragraphe 2 : report de congés payés)		
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-100 nouveau (ancien L. 3142-76)	En cas de méconnaissance des dispositions du présent paragraphe, la partie lésée a droit à des dommages-intérêts fixés par le juge judiciaire, en plus de l'indemnité de licenciement.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-101 nouveau (ancien L. 3142-77)	Toute stipulation contraire aux dispositions du présent paragraphe est nulle de plein droit.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 10 : réserve dans la sécurité civile, opérations de secours et réserve sanitaire Paragraphe 1 : Réserve dans la sécurité civile	
	L. 3142-102 nouveau (ancien L. 3142-108)	Les dispositions applicables aux salariés servant dans la réserve de sécurité civile sont définies aux articles L. 724-7 à L. 724-10 du code de la sécurité intérieure.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : participation aux opérations de secours	
	L. 3142-103 nouveau (ancien L. 3142-112)	Les dispositions applicables aux salariés membres d'une association agréée en matière de sécurité civile sont définies aux articles L. 725-7 à L. 725-9 du code de la sécurité intérieure.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 3 : réserve sanitaire	
	L. 3142-104 nouveau (ancien L. 3142-115)	Les dispositions applicables aux réservistes sanitaires sont définies au chapitre III du titre III du livre 1er de la troisième partie du code de la santé publique.
art 9 L-1088 du	(Paragraphe 4 : dispositions diverses) Section 3 : congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise (et congé sabbatique)	

08/08/16	Sous-section 1 : ordre public	
	L. 3142-105 nouveau (ancien L. 3142-78)	Le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit, sous réserve d'une condition d'ancienneté dans l'entreprise et dans les conditions fixées à la présente (sous-)section : 1° Soit à un congé (pendant lequel le contrat de travail est suspendu) ; 2° Soit à une période de travail à temps partiel. L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.
	L. 3142-105 ancien	(L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 3142-94 à L. 3142-96 et des articles L. 3142-100 et L. 3142-105 donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts au salarié concerné, en plus de l'indemnité de licenciement lorsque celle-ci est due.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-106 nouveau (ancien L. 3142-79)	(Les dispositions de) L'article (L. 3142-78) L. 3142-105 (s'appliquent) s'applique également au salarié qui exerce des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où il sollicite son congé, aux critères de jeune entreprise innovante définie par l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts.
	L. 3142-106 ancien	(L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé ou de période de travail à temps partiel pour création d'entreprise, l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et de congé sabbatique avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-107 nouveau (ancien L. 3142-83)	L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel, dans la limite de six mois à compter de la demande du salarié, sans préjudice de l'application des articles L. 3142-113 et L. 3142-114.
	L. 3142-107 ancien	(Pour l'application des dispositions relatives aux congés et périodes de travail à temps partiel prévues par la présente sous-section, l'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.)
(Sous-section 11 : réserve dans la sécurité civile, opérations de secours et réserve sanitaire Paragraphe 1 : réserve dans la sécurité civile)		
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-108 nouveau (ancien L. 3142-84 (1er al))	A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
	L. 3142-108 ancien	(Les dispositions applicables aux salariés servant dans la réserve de sécurité civile sont définies aux articles L. 724-7 à L. 724-10 du code de la sécurité intérieure.)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-109 rétabli (anciens L. 3142-85 et L. 3142-84 (2e al))	A l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, si le salarié (informe son employeur de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat) souhaite mettre fin à la relation de travail, (dans des conditions déterminées par voie réglementaire.) les conditions de la rupture sont celles prévues par (le) son contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-110 rétabli (ancien L. 3142-86)	Le salarié qui reprend son activité dans l'entreprise à l'issue de son congé bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il n'est pas (compté) comptabilisé dans (les 2 %) plafond de salariés pouvant bénéficier simultanément d'un congé individuel de formation prévu à l'article L. 6322-7.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-111 rétabli (ancien L. 3142-87)	Lorsqu'il est envisagé une période de travail à temps partiel, (celle-ci donne lieu à) un avenant au contrat de travail (fixant) fixe la durée de cette période (et conforme aux prévisions de) conformément à l'article (L. 3123-14) L. 3123-6. Toute prolongation de la période de travail à temps partiel à la demande du salarié donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.
(Paragraphe 2 : participation aux opérations de secours)		
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-112 nouveau (ancien L. 3142-90)	Le salarié dont un avenant à son contrat de travail prévoit le passage à temps partiel ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme fixé par cet avenant. A l'issue de la période de travail à temps partiel convenue, le salarié retrouve une activité à temps plein assortie d'une rémunération au moins équivalente à celle qui lui était précédemment servie.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-113 rétabli (anciens L. 3142-88 et L. 3142-81)	Dans les entreprises de moins de (deux) trois cents salariés, (lorsque) l'employeur peut refuser le congé ou le passage à temps partiel : 1° S'il estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, que (la transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail) ce congé ou cette activité à temps partiel aura des conséquences préjudiciables (à la production et) à la bonne marche de l'entreprise(, il peut refuser de conclure le ou les avenants de passage à temps partiel, dans les conditions mentionnées aux articles L. 3142-97 et L. 3142-98.) ; (Le droit au congé ou à une période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune

		<p>entreprise innovante est ouvert au salarié qui, à la date de prise d'effet de ce droit, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non. Ce droit ne peut être exercé)</p> <p>2° Si le salarié demande ce congé ou cette période d'activité à temps partiel moins de trois ans après (la) une précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante. L'employeur précise le motif de son refus et le porte à la connaissance du salarié.</p> <p>Ce refus peut être contesté par le salarié directement devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p>
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-114 rétabli	L'employeur peut différer le départ en congé du salarié lorsque ce départ aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.
		(Paragraphe 3 : réserve sanitaire)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-115 nouveau (ancien L. 3142-89)	Dans les entreprises d'au moins (deux) trois cents salariés, l'employeur peut différer (la signature du ou des avenants aux contrats) le début de la période de travail(, si le pourcentage) à temps partiel lorsque celle-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés (de l'entreprise passant) employés simultanément à temps partiel au titre (du présent paragraphe) de la présente section (dépasse 2 %) à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise(, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie).
		(Sous-section 12 : congé pour acquisition de la nationalité)
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-116 nouveau	L'employeur informe le salarié de sa décision relative à la date de départ choisie par ce dernier. À défaut de réponse de la part de l'employeur dans un délai fixé par décret, son accord est réputé acquis.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 2 : champ de la négociation collective	
	L. 3142-117 créé	Pour mettre en oeuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-105, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : 1° La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel ; 2° Le nombre de renouvellements possibles de ce congé ou de cette période ; 3° La condition d'ancienneté requise pour avoir droit à ce congé ou à cette période ; 4° Les délais dans lesquels le salarié informe l'employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé ou, en cas de passage à temps partiel, de la date de début de la période de travail à temps partiel et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé ou de cette période ; 5° Les conditions et délais de la demande de prolongation de ce congé ou de cette période de travail à temps partiel ; 6° Les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel ; 7° Les plafonds ou niveaux mentionnés à l'article L. 3142-114 et, pour les entreprises d'au moins trois cents salariés, le niveau mentionné à l'article L. 3142-115 ; 8° Les conditions permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle à son retour.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-118 créé	Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Sous-section 3 : dispositions supplétives	
	Paragraphe 1 : règles générales de prise du congé et de passage à temps partiel	
	L. 3142-119 créé	À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-117, les dispositions suivantes sont applicables : 1° La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an. Elle peut être prolongée au plus d'un an ; 2° L'ancienneté requise pour ouvrir droit au congé ou à la période de travail à temps partiel est de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise ; 3° Les conditions et délais d'information mentionnés aux 4° à 6° de l'article L. 3142-117 sont fixés par décret ; 4° Le niveau de salariés absents au titre du congé dans l'entreprise et de jours d'absence prévus au titre de ce congé, pour lequel l'employeur peut différer le départ ou le début de la période de travail à temps partiel, sont fixés par décret.
art 9 L-1088 du 08/08/16	Paragraphe 2 : report de congés payés	
	L. 3142-120 créé (ancien L. 3142-100)	A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-117, les congés payés annuels dus au salarié en plus de vingt-quatre jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé (pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou en congé sabbatique) dans les conditions prévues au présent paragraphe. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années.
art 9 L-1088 du	L. 3142-121 créé (ancien	Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié(, au) lors de son départ en congé (pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères

08/08/16	L. 3142-101)	de jeune entreprise innovante ou en congé sabbatique,) pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié. (Ces dispositions) Le premier alinéa du présent article ne (s'appliquent) s'applique pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés mentionnée à l'article L. 3141-32.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-122 créé (ancien L. 3142-102)	En cas de renonciation au congé (pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou au congé sabbatique), les congés payés du salarié reportés (conformément aux dispositions) en application de l'article (L. 3142-100) L. 3142-120 sont ajoutés aux congés payés annuels (dus en application des dispositions des articles L. 3141-1 et suivants). (Les) Ces congés payés reportés sont ajoutés chaque année aux congés payés annuels, par fraction de six jours, et jusqu'à épuisement, (chaque année) à compter de la renonciation. Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout report au titre de l'article (L. 3142-100) L. 3142-120 est exclu.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-123 créé (ancien L. 3142-103)	En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congé payé reportés (conformément aux dispositions de l'article L. 3142-100). Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés mentionnée à l'article L. 3141-32.
art 9 L-1088 du 08/08/16	L. 3142-124 créé (ancien L. 3142-104)	Les indemnités compensatrices prévues au présent (sous-)paragraphe sont calculées conformément aux dispositions des articles (L. 3141-22) L. 3141-24 à (L. 3141-25) L. 3141-27.
art 11 L-1088 du 08/08/16	Titre V : compte épargne-temps Chapitre Ier : (objet) ordre public	
	L. 3151-1 nouveau (ancien L. 3152-1)	Le compte épargne-temps peut être (institué) mis en place par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.
art 11 L-1088 du 08/08/16	L. 3151-2 créé (anciens L. 3151-1) et L. 3152-2 (2e alinéa))	Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non (prises) pris ou des sommes qu'il y a affectées. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.
art 11 L-1088 du 08/08/16	L. 3151-3 créé (anciens L. 3153-1 et L. 3153-2)	(Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif,) Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser, de manière progressive, son activité. L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.
art 11 L-1088 du 08/08/16	L. 3151-4 créé (ancien L. 3154-1)	Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.
art 11 L-1088 du 08/08/16	Chapitre II : (mise en place) champ de la négociation collective	
	L. 3152-1 nouveau (ancien L. 3152-2)	La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur.
art 11 L-1088 du 08/08/16	L. 3152-2 nouveau (ancien L. 3152-3)	La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.
art 11 L-1088 du 08/08/16	L. 3152-3 nouveau (ancien L. 3154-2 (1er alinéa))	Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.
art 11 L-1088 du 08/08/16	L. 3152-4 créé (ancien L. 3153-3)	(Lorsque) La convention ou l'accord collectif (de travail) prévoit que (tout ou partie des) les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés en tout ou partie : 1° Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale(, ceux de ces). Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent (de l'employeur) bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts et (aux) au sixième (et septième alinéas) alinéa et au 1° de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou (aux sixième et septième alinéas de) à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime(.);

		<p>2° (Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés) Pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs(, ceux de ces). Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent (de l'employeur) bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27 du présent code.</p> <p>Les droits utilisés selon les modalités prévues aux (précédents alinéas,) 1° et 2° du présent article qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur(,) bénéficient, dans la limite d'un plafond de dix jours par an :</p> <p>a) De l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et de la pêche maritime en tant qu'ils visent l' article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ;</p> <p>b) Et, selon le cas, des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts pour ceux utilisés selon les modalités prévues au (premier alinéa) 1° du présent article, ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code, pour ceux utilisés selon les modalités prévues au (deuxième alinéa) 2° du présent article.</p>
art 11 L-1088 du 08/08/16	Chapitre III : (utilisation) dispositions supplétives	
	L. 3153-1 nouveau (ancien L. 3154-2 (2e + 3e alinéas))	<p>A défaut de convention ou d'accord collectif (avant le 8 février 2009) mentionné à l'article L. 3152-3, un dispositif de garantie est mis en place par décret.</p> <p>Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond (précité) mentionné à l'article L. 3152-3, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.</p>
art 11 L-1088 du 08/08/16	L. 3153-2 nouveau (ancien L. 5154-3)	<p>A défaut de (dispositions conventionnelles) stipulation conventionnelle prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :</p> <p>1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;</p> <p>2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le débloccage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans (les) des conditions fixées par décret.</p>