

articles	<p>articles du code du travail</p> <p>éléments : (supprimés), ajoutés, (ultérieurement supprimés), ultérieurement ajoutés</p> <p><b>Partie réglementaire</b></p>	
	<p>TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE</p> <p>Livre Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS</p>	
art 1 D-1551 du 18/11/16	R. 3111-1 créé	A l'exception du chapitre II du titre III ainsi que des titres VI et VII, le présent livre définit les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord.
art 2 D-1551 du 18/11/16	<p>Titre II : durée du travail, répartition et aménagement des horaires</p> <p>Chapitre Ier : durée et aménagement du travail</p> <p>Section 1 : travail effectif, astreintes et équivalences</p> <p>Sous-section (unique) 1 : (astreintes) travail effectif</p> <p>Paragraphe 1 : ordre public</p>	
	R. 3121-1 nouveau (ancien R. 3121-2)	En cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche en application de l'article (R. 4228-9) R. 4228-8 est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif.
art 2 D-1551 du 18/11/16	<p>(Section 2 : durée légale et heures supplémentaires)</p> <p>Sous-section 1 : travail effectif</p> <p>Sous-section 2 : astreintes</p> <p>Paragraphe 1 : ordre public</p>	
	R. 3121-2 nouveau (ancien R. 3121-1)	En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié intéressé un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.
art 2 D-1551 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	R. 3121-3 rétabli	A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-11, l'employeur communique, par tout moyen conférant date certaine, aux salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreinte dans le respect des délais de prévenance prévus à l'article L. 3121-12.
art 2 D-1551 du 18/11/16 + art 1 D-1553 du 18/11/16	<p>(Sous-section 3 : contreparties aux heures supplémentaires)</p> <p>Paragraphe unique : contrepartie obligatoire en repos)</p> <p>Section (3) 2 : durées maximales de travail</p> <p>Sous-section 1 : travail effectif</p> <p>Paragraphe 1 : ordre public</p>	
	D. 3121-4 rétabli (ancien D. 3121-15)	Le dépassement de la durée quotidienne maximale du travail effectif, prévue à l'article (L. 3121-34) L. 3121-18, peut être autorisé dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants : 1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ; 2° Travaux saisonniers ; 3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-5 rétabli (ancien D. 3121-16)	La demande de (dérogation à) dépassement de la durée quotidienne maximale de travail, accompagnée des justifications utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-6 rétabli (ancien D. 3121-17)	En cas d'urgence, l'employeur peut (déroger) dépasser sous sa propre responsabilité, dans les hypothèses envisagées à l'article (D. 3121-15) D. 3121-4, (à) la durée quotidienne maximale du travail. S'il n'a pas encore adressé de demande de (dérogation) dépassement, il présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis mentionnés à l'article (D. 3121-16) D. 3121-5 et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable. S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de (dérogation) dépassement, il informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donne les raisons. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-7 abrogé	(Les conditions de mise en œuvre de la contrepartie obligatoire en repos prévues au présent paragraphe sont applicables aux salariés des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en ce domaine entre des organisations d'employeurs et de salariés représentatives.)

art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-7 rétabli (ancien D. 3121-18)	Les recours hiérarchiques contre les décisions prévues aux articles (D. 3121-16 et D. 3121-17) D. 3121-5 et D. 3121-6 sont formés devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.
art 2 D-1551 du 18/11/16	Sous-section 2 : durées hebdomadaires maximales Paragraphe 1 : dispositions communes Sous-paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3121-8 nouveau (ancien R. 3121-21)	(Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues au IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, atteint sept heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée. La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des dispositions des articles D. 3121-12 et D. 3121-13.)
		(Les dérogations à) L'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévues (au second alinéa de l'article L. 3121-35 et au troisième alinéa de l'article L. 3121-36) aux articles L. 3121-21 et L. 3121-25 ne (peuvent) peut être (accordées) accordée que pour une durée expressément fixée par l'autorité compétente. A l'expiration de cette durée, une nouvelle (dérogation) autorisation ne peut résulter que d'une décision expresse faisant suite à une nouvelle demande des intéressés, instruite dans les mêmes conditions que la demande initiale. (La dérogation) L'autorisation est révoquant à tout moment par l'autorité qui l'a accordée si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître, notamment en cas de licenciements collectifs affectant les secteurs, régions ou entreprises ayant fait l'objet d'une (dérogation) autorisation.
art 2 D-1551 du 18/11/16	R. 3121-9 nouveau (ancien R. 3121-22)	(La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.)
		Les (dérogations) dépassements à la durée maximale hebdomadaire du travail peuvent être (assorties) assortis de mesures compensatoires ayant pour objet, dans les entreprises bénéficiaires : 1° Soit de ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de quarante-six heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration de la dérogation ; 2° Soit de prévoir, en faveur des salariés, des périodes de repos complémentaire ; 3° Soit d'abaisser, pendant une période limitée, la durée maximale du travail. La nature et les conditions de cette compensation sont fixées par la décision (de dérogation) d'autorisation.
art 2 D-1551 du 18/11/16	Paragraphe 2 : (dérogation à) dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue et de la durée hebdomadaire maximale moyenne Sous-paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3121-10 nouveau (ancien R. 3121-23)	(L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.)
		(La dérogation à) L'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue du travail prévue à l'article (L. 3121-35) L. 3121-21 est accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Elle ne peut l'être qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail. La demande (de dérogation) d'autorisation est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail. Elle est assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et précise la durée pour laquelle (la dérogation) l'autorisation est sollicitée. Elle est accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur du travail et indiquant notamment si la situation de l'entreprise requérante justifie le bénéfice de (la dérogation) l'autorisation. La décision précise l'ampleur de (la dérogation) l'autorisation ainsi que la durée pour laquelle elle est accordée.
art 2 D-1551 du 18/11/16	Sous-paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	R. 3121-11 nouveau	(Le salarié adresse sa demande de contrepartie obligatoire en repos à l'employeur au moins une semaine à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos. Dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois prévu à l'article D. 3121-13.)  A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-23, le dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de quarante-quatre heures est accordé dans les conditions définies à l'article R. 3121-10.

art 2 D-1551 du 18/11/16	Paragraphe 3 : (dérogation à) dépassement de la durée hebdomadaire maximale moyenne dans certains secteurs, certaines régions ou dans certaines entreprises Sous-paragraphe 1 : dispositions supplétives	
	R. 3121-12 nouveau (ancien R. 3121-24)	(Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant : 1° Les demandes déjà différées ; 2° La situation de famille ; 3° L'ancienneté dans l'entreprise.)  (La dérogation) L'autorisation de dépassement à la durée hebdomadaire maximale moyenne prévue (au troisième alinéa de) à l'article (L. 3121-36) L. 3121-25 revêt l'une des modalités suivantes : 1° Le dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de quarante-six heures sur une période de douze semaines consécutives ; 2° La répartition de cette même moyenne sur une période de plus de douze semaines ; 3° La combinaison des deux modalités précédentes. La décision (de dérogation) d'autorisation précise la modalité, l'ampleur et les autres conditions du dépassement autorisé.
art 2 D-1551 du 18/11/16	R. 3121-13 nouveau (ancien R. 3121-25)	(La durée pendant laquelle la contrepartie obligatoire en repos peut être différée par l'employeur ne peut excéder deux mois.)  La demande de (dérogation) dépassement concernant l'ensemble d'un secteur d'activité sur le plan national est adressée par l'organisation d'employeurs intéressée au ministre chargé du travail. Celui-ci prend sa décision après consultation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le secteur considéré, en tenant compte des conditions économiques et la situation de l'emploi dans ce secteur.
art 2 D-1551 du 18/11/16	R. 3121-14 nouveau (ancien R. 3121-26)	(Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis. Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés. Cette indemnité a le caractère de salaire.)  La demande de (dérogation) dépassement concernant un secteur d'activité sur le plan local, départemental ou interdépartemental est adressée par l'organisation d'employeurs intéressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Celui-ci instruit la demande après consultation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives intéressées, en tenant compte des conditions économiques et de la situation de l'emploi propres à la région et au secteur considérés. La décision est prise par le ministre chargé du travail ou par délégation, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
(Sous-section 4 : contingent d'heures supplémentaires applicable en l'absence d'accord collectif)		
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-14-1 abrogé ??	Transféré au D. 3121-24
(Section 3 : Durées maximales de travail Sous-section 1 : Durée quotidienne maximale)		
art 2 D-1551 du 18/11/16	R. 3121-15 nouveau (ancien R. 3121-27)	Lorsqu'une (dérogation) autorisation est (accordée) attribuée en application des articles (R. 3121-25) R. 3121-13 ou (R. 3121-26) R. 3121-14, l'entreprise (intéressée) ne peut en user (de cette dérogation) qu'après décision de l'inspecteur du travail qui statue sur le principe et les modalités de l'application de celle-ci, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.
art 2 D-1551 du 18/11/16	R. 3121-16 nouveau (ancien R. 3121-28)	L'employeur qui ne relève pas d'un secteur couvert par l'une des décisions prévues aux articles (R. 3121-25) R. 3121-13 et (R. 3121-26) R. 3121-14 peut, pour faire face à des situations exceptionnelles propres à son entreprise, demander une (dérogation) autorisation particulière. Cette demande est motivée et adressée, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel, s'il en existe, à l'inspecteur du travail qui la transmet au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Celui-ci prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur et indiquant, notamment, si la situation de l'entreprise requérante est de nature à justifier l'octroi de (la dérogation) l'autorisation.
art 2 D-1551 du 18/11/16 + art 1 D-1553 du 18/11/16	Section (2) 3 : durée légale et heures supplémentaires Sous-section 1 : (travail effectif) contrepartie obligatoire en repos Paragraphe 1 : ordre public  D. 3121-17 nouveau L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos	

	(ancien D. 3121-10)	dans un délai maximum d'un an.
art 1 D-1553 du 18/11/16	<b>Paragraphe 2 : dispositions supplétives</b>	
	D. 3121-18 <b>nouveau</b> (ancien D. 3121-8)	Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues (au IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail) à l'article L. 3121-38, atteint sept heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée. La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des dispositions des articles (D. 3121-12 et D. 3121-13) D. 3121-21 et D. 3121-22.
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-19 <b>abrogé</b>	(Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.)
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-19 <b>rétabli</b> (ancien D. 3121-9)	La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.
	<b>(Sous-section 2 : durées hebdomadaires maximales)</b> <b>Paragraphe 1 : dispositions communes)</b>	
art 2 D-1551 du 18/11/16	R. 3121-20 <b>abrogé</b>	(Le décret en Conseil d'État prévu à l'article L. 3121-54 est pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective.)
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-20 <b>rétabli</b> (ancien D. 3121-11)	Le salarié adresse sa demande de contrepartie obligatoire en repos à l'employeur au moins une semaine à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos. Dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois prévu à l'article (D. 3121-13) D. 3121-22.
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-21 <b>nouveau</b> (ancien D. 3121-12)	Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant : 1° Les demandes déjà différées ; 2° La situation de famille ; 3° L'ancienneté dans l'entreprise.
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-22 <b>nouveau</b> (ancien D. 3121-13)	La durée pendant laquelle la contrepartie obligatoire en repos peut être différée par l'employeur ne peut excéder deux mois.
	<b>(Paragraphe 2 : Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue)</b>	
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-23 <b>nouveau</b> (ancien D. 3121-14)	Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis. Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés. Cette indemnité a le caractère de salaire.
art 1 D-1553 du 18/11/16	<b>(Paragraphe 3 : Dérogation à la durée hebdomadaire maximale moyenne)</b> Sous-section (4) 2 : contingent d'heures supplémentaires (applicable en l'absence d'accord collectif) <b>Paragraphe 1 : dispositions supplétives</b>	
	R. 3121-24 <b>nouveau</b> (ancien D. 3121-14-1)	A défaut d'accord prévu au I de l'article L. 3121-33, le contingent annuel d'heures supplémentaires (prévu à l'article L. 3121-11) est fixé à deux cent vingt heures par salarié. Le premier alinéa ne s'applique pas aux salariés mentionnés à l'article (L. 3121-42) L. 3121-56 qui ont conclu une convention de forfait en heures sur l'année.
art 2 D-1551 du 18/11/16 + art 1 D-1553 du 18/11/16	<b>(Chapitre II : répartition et aménagement des horaires)</b> Section (1) 4 : aménagement (des horaires) du temps de travail sur une période supérieure à la semaine Sous-section 1 : (équipes successives en cycle continu) aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine <b>Paragraphe 1 : ordre public</b>	
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-25 <b>nouveau</b> (ancien D. 3122-7-3)	En application du (2°) quatrième alinéa de l'article (L. 3122-4) L. 3121-41 et du septième alinéa de l'article L. 3121-44, sont des heures supplémentaires les heures effectuées : 1° Au-delà de trente-neuf heures par semaine. 2° Au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures hebdomadaires calculée sur la période de

		référence (de quatre semaines au plus) fixée en application de l'article L. 3121-45, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire. En cas d'arrivée ou départ en cours de période de (quatre semaines au plus) référence, les heures accomplies au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à trente-cinq heures, le salaire est maintenu sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires. En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.
art 2 D-1551 du 18/11/16	R. 3121-26 nouveau (ancien R. 3122-1)	Dans les établissements ou parties d'établissements industriels pratiquant le mode de travail par équipes successives selon un cycle continu, l'affectation d'un salarié à deux équipes successives est interdite, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement. Lorsque l'affectation à une deuxième équipe a prolongé la durée du travail de plus de deux heures, les motifs en sont communiqués dans les quarante-huit heures par l'employeur à l'inspecteur du travail.
art 1 D-1553 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	D. 3121-27 nouveau (ancien D. 3122-7-1)	(En l'absence) A défaut d'accord (collectif) prévu à l'article L. 3121-44, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée (de quatre semaines) au plus égale aux durées fixées à l'article L. 3121-45. L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent. Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail. Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.
art 1 D-1553 du 18/11/16	D. 3121-28 nouveau (ancien D. 3122-7-2)	Lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article (D. 3122-7-1) D. 3121-27, la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur (quatre semaines au plus) une durée fixée en application de l'article L. 3121-45 est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.
art 2 D-1551 du 18/11/16	Sous-section 2 : horaires individualisés Paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3121-29 créé (ancien R. 3122-3)	La décision d'autoriser le recours aux horaires individualisés, prise par l'inspecteur du travail en application de l'article (L. 3122-24) L. 3121-48, est notifiée dans les deux mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.
art 2 D-1551 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	R. 3121-30 créé (ancien R. 3122-2)	En cas d'horaires individualisés, à défaut (de stipulations différentes d'une convention ou d'un) d'accord (collectif de travail étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement) prévu au 1° de l'article L. 3121-51, le report d'heures une semaine à une autre ne peut excéder trois heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de dix.
art 2 D-1551 du 18/11/16	Sous-section 3 : récupération des heures perdues Paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3121-31 créé (ancien R. 3122-6)	L'employeur ne peut licencier pour insuffisance d'activité, dans le délai d'un mois succédant à une période de récupération, les salariés habituellement employés dans l'établissement ou partie d'établissement où ont été accomplies des heures de récupération ou des heures supplémentaires. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés embauchés temporairement pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail.
art 2 D-1551 du 18/11/16	R. 3121-32 créé (ancien R. 3122-7)	La faculté de récupération est, en cas de chômage extraordinaire et prolongé survenant dans une profession, suspendue pour cette profession : 1° Par arrêté du ministre chargé du travail soit pour l'ensemble du territoire, soit pour une ou plusieurs régions ; 2° Par décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour des établissements spécialement déterminés.
art 2 D-1551 du 18/11/16	R. 3121-33 créé	L'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'information est donnée immédiatement.
art 2 D-1551 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	R. 3121-34 créé (ancien R. 3122-4)	A défaut d'accord prévu au 2° de l'article L. 3121-51, les heures perdues dans les cas prévus à l'article (L. 3122-27) L. 3121-50 ne sont récupérables que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte. (L'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'information est donnée immédiatement.)
art 2 D-	R. 3121-35	A défaut d'accord prévu au 2° de l'article L. 3121-51, les heures de récupération ne peuvent être réparties

1551 du 18/11/16	créé (ancien R. 3122-5)	uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine.
art 3 D-1551 du 18/11/16	Chapitre II : (répartition et aménagement des horaires) travail de nuit Section 1 : (aménagement des horaires) dépassement de la durée de travail maximale quotidienne Sous-section 1 : (équipes successives en cycle continu) ordre public	
	R. 3122-1 nouveau (ancien R. 3122-10)	(Il peut être dérogé à) La durée maximale quotidienne de huit heures peut être dépassée sur autorisation de l'inspecteur du travail, en cas : 1° De faits résultants des circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles ; 2° D'événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées.
(Sous-section 2 : horaires individualisés)		
art 3 D-1551 du 18/11/16	R. 3122-2 nouveau (ancien R. 3122-11)	La demande (de dérogation) d'autorisation de dépassement à la durée maximale quotidienne de travail, accompagnée des justifications utiles, de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, et du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux, s'il en existe, est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail. En l'absence de délégué syndical, de comité d'entreprise et de délégués du personnel, la demande est accompagnée d'un document attestant une information préalable des salariés.
art 3 D-1551 du 18/11/16	R. 3122-3 nouveau (ancien R. 3122-12)	(La dérogation ne peut être accordée par l'inspecteur du travail que si) Il peut être fait application des dépassements prévus à l'article L. 3122-6 à la condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne sont attribuées aux salariés intéressés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée. Lorsque, dans des cas exceptionnels, le bénéfice de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé est prévue par accord collectif de travail.
(Sous-section 3 : récupération des heures perdues)		
art 3 D-1551 du 18/11/16	R. 3122-4 nouveau (ancien R. 3122-13)	Le recours hiérarchique formé contre la décision de l'inspecteur du travail est porté devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.
art 3 D-1551 du 18/11/16	R. 3122-5 nouveau (ancien R. 3122-14)	L'employeur peut (dérogé) prendre la décision de dépasser, sous sa propre responsabilité, (à) la durée maximale quotidienne de huit heures lorsque les circonstances mentionnées à l'article (R. 3122-10 ) R. 3122-1 impliquent : 1° L'exécution de travaux urgents en vue d'organiser des mesures de sauvetage ; 2° La prévention d'accidents imminents ; 3° La réparation d'accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments. S'il n'a pas encore adressé de demande de (dérogation) dépassement, l'employeur présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications, de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, s'il en existe, du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux, s'il en existe, et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable. S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de (dérogation) dépassement, il informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donne les raisons.
art 3 D-1551 du 18/11/16	R. 3122-6 nouveau (ancien R. 3122-15)	L'inspecteur du travail saisi d'une demande de (dérogation) dépassement, en application du présent paragraphe, fait connaître sa décision, dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande, à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.
art 3 D-1551 du 18/11/16	Sous-section 2 : champ de la négociation collective	
	R. 3122-7 nouveau (ancien R. 3122-9)	(Il peut être dérogé, par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, à) Dans les conditions prévues à l'article L. 3122-17, le dépassement de la durée maximale quotidienne de huit heures fixée à l'article (L. 3122-34) L. 3122-6 peut intervenir pour les salariés exerçant : 1° Des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ; 2° Des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ; 3° Des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.
(Sous-section 4 : répartition de l'horaire sur une période de quatre semaines au plus)		
	D. 3122-7-1 abrogé	Transféré au D. 3121-27
	D. 3122-7-2 abrogé	Transféré au D. 3121-28
	D. 3122-7-	Transféré au D. 3121-25

	3 abrogé	
	(Section 2 : travail de nuit Sous-section 1 : définitions)	
art 3 D-1551 du 18/11/16	R. 3122-8 nouveau	(En l'absence de définition par une convention ou accord collectif de travail étendu, est considéré comme travailleur de nuit, au sens de l'article L. 3122-31, le travailleur qui accomplit, pendant une période de douze mois consécutifs, deux cent soixante dix heures de travail.)  Lorsque, dans des cas exceptionnels, le bénéfice du repos prévu à l'article R. 3122-3 n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé est prévue par accord collectif de travail.
art 3 D-1551 du 18/11/16	(Sous-section 2 : dérogations Paragraphe 1 : dérogations à la durée de travail quotidien) Section 2 : affectation à des postes de nuit en l'absence d'accord Sous-section 1 : dispositions supplétives	
	R. 3122-9 nouveau (ancien R. 3122-16)	La demande d'autorisation d'affectation de travailleurs à des postes de nuit présentée à l'inspecteur du travail par l'employeur sur le fondement de l'article (L. 3122-36) L. 3122-21 justifie, de façon circonstanciée : 1° Les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'entreprise qui rendent nécessaire le travail de nuit eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ; 2° Le caractère loyal et sérieux de l'engagement préalable de négociations dans le délai maximum de douze mois précédant la demande ; 3° L'existence de contreparties et de temps de pause ; 4° La prise en compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité et des salariés. L'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou des délégués du personnel est joint à la demande. En l'absence de délégué syndical, de comité d'entreprise et de délégué du personnel, la demande est accompagnée d'un document attestant une information préalable des salariés. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de trente jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.
art 3 D-1551 du 18/11/16	R. 3122-10 nouveau (ancien R. 3122-17)	Le recours hiérarchique dirigé contre la décision de l'inspecteur du travail est porté devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, et est formé dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés ont reçu notification de la décision contestée.
art 3 D-1551 du 18/11/16	Section 3 : surveillance médicale des travailleurs de nuit Sous-section 1 : ordre public	
	R. 3122-11 nouveau (ancien R. 3122-18)	Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.
art 3 D-1551 du 18/11/16	R. 3122-12 nouveau (ancien R. 3122-19)	La surveillance médicale renforcée des travailleurs de nuit s'exerce dans les conditions suivantes : 1° Un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude atteste que son état de santé est compatible avec une telle affectation. Cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible. Elle est renouvelée tous les six mois, après examen du travailleur par le médecin du travail ; 2° Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit ; 3° En dehors des visites périodiques, le travailleur peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires lesquels sont à la charge de l'employeur ; 4° Des recommandations précisant les modalités des examens à pratiquer en vue d'assurer la surveillance médicale des travailleurs de nuit font l'objet, en tant que de besoin, d'un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.
art 3 D-1551 du 18/11/16	R. 3122-13 nouveau (ancien R. 3122-20)	Le médecin du travail analyse les conséquences du travail nocturne, notamment de l'alternance des postes et de la périodicité de cette dernière, lorsque des équipes fonctionnant en alternance comportent un poste de nuit. A cet effet, il procède, pendant les périodes au cours desquelles sont employés les travailleurs de nuit, à l'étude des conditions de travail et du poste de travail. Il analyse ensuite pour chaque travailleur le contenu du poste et ses contraintes. A partir des éléments ainsi recueillis, il conseille l'employeur sur les meilleures modalités d'organisation du travail de nuit en fonction du type d'activité des travailleurs.
art 3 D-1551 du 18/11/16	R. 3122-14 nouveau (ancien R. 3122-21)	Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, en particulier les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.
art 3 D-	R. 3122-15	Pour les entreprises employant des travailleurs de nuit, le rapport annuel d'activité du médecin du travail,

1551 du 18/11/16	nouveau (ancien R. 3122-22)	prévu à l'article D. 4624-42, traite du travail de nuit tel qu'il a été pratiqué dans l'entreprise au cours de l'année considérée.
(Paragraphe 2 : affectation à des postes de nuit en l'absence d'accord)		
	R. 3122-16 abrogé ??	transféré au R. 3122-9
	R. 3122-17 abrogé ??	transféré au R. 3122-10
	R. 3122-18 abrogé ??	transféré au R. 3122-11
	R. 3122-19 abrogé ??	transféré au R. 3122-12
	R. 3122-20 abrogé ??	transféré au R. 3122-13
	R. 3122-21 abrogé ??	transféré au R. 3122-14
	R. 3122-22 abrogé ??	transféré au R. 3122-15
art 4 D-1551 du 18/11/16	Chapitre III : travail à temps partiel et travail intermittent Section 1 : travail à temps partiel Sous-section 1 : (mise en œuvre à l'initiative de l'employeur) ordre public Paragraphe 1 : information des représentants du personnel	
	R. 3123-1 nouveau (ancien R. 3123-2)	Le bilan du travail à temps partiel prévu à l'article (L. 3123-3) L. 3123-15 porte notamment sur : 1° Le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ; 2° Le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel. Lors de la réunion où est discuté ce bilan du travail à temps partiel réalisé, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet.
art 2 D-1553 du 18/11/16	Sous-section 2 : dispositions supplétives	
	D. 3123-2 nouveau (ancien D. 3123-1)	L'avis du comité d'entreprise prévu (à) au premier alinéa de l'article (L. 3123-2) L. 3123-26 pour la mise en œuvre d'horaires à temps partiel est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.
(Sous-section 2 : mise en œuvre à la demande du salarié)		
art 2 D-1553 du 18/11/16	D. 3123-3	(En l'absence de stipulation relative au temps partiel dans la convention ou l'accord collectif de travail) A défaut d'accord prévu au troisième alinéa de l'article L. 3123-26, la demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date. L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.
art 2 D-1553 du 18/11/16	Section 2 : travail intermittent Sous-section 1 : champ de la négociation collective	
	D. 3123-4	En application du quatrième alinéa de l'article (L. 3123-35) L. 3123-38, est inscrit sur la liste des secteurs dans lesquels la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision, dans le contrat de travail intermittent, les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes le secteur du spectacle vivant et enregistré.
Chapitre IV : dispositions pénales		
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-1	Le fait de méconnaître les stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, celles d'une convention ou d'un accord de branche, conformes aux dispositions des articles (L. 3121-11, L. 3121-11-1, L. 3121-15, L. 3121-16, L. 3121-20 et L. 3121-22 à L. 3121-25, ainsi que du IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail) L. 3121-27 à L. 3121-33, et L. 3121-35 à L. 3121-40 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-2	Le fait d'appliquer les stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou d'une convention ou d'un accord de branche contraires aux dispositions des articles (L. 3121-11, L. 3121-11-1, L. 3121-15, L. 3121-16, L. 3121-20 et L. 3121-22 à L. 3121-25, ainsi que du IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail)



		L. 3121-27 à L. 3121-33, et L. 3121-35 à L. 3121-40, est puni d'une amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-3	Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire et à la durée quotidienne maximale du travail prévues par les articles (L. 3121-10 et L. 3121-34) L. 3121-27 et L. 3121-18 ainsi que celles des décrets prévus par les articles (L. 3121-52 et L. 3122-46) L. 3121-67 et L. 3121-68, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-4	Le fait de ne pas accorder les compensations prévues (à l'article L. 3121-7) aux articles L. 3121-9, L. 3121-11 et L. 3121-12 en cas d'astreinte, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Le fait de ne pas remettre à chaque salarié concerné ou de ne pas avoir conservé à la disposition de l'inspection du travail le document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte accompli par salarié et par mois et la compensation correspondante est puni de la même peine. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-5	Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait d'employer un salarié à temps partiel ou un salarié en contrat de travail intermittent en omettant d'établir un contrat de travail écrit mentionnant les éléments suivants : 1° Pour un salarié à temps partiel autre que celui mentionné au 2°, la durée du travail de référence, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires ; 2° Pour un salarié employé en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail mentionné à l'article (L. 3122-2) L. 3121-44, la durée du travail de référence ; 3° Pour un salarié employé en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail mentionné à l'article (L. 3123-35) L. 3123-38, la durée annuelle minimale de travail ainsi que les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes lorsque ces mentions sont obligatoires. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-6	Le fait de méconnaître les dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires prévues par les articles (L. 3121-11, L. 3121-11-1 et L. 3121-15) L. 3121-30 et L. 3121-33, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-7	Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux contreparties aux heures supplémentaires prévues par les articles (L. 3121-11, L. 3121-22 à L. 3121-25, ainsi que par le IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail) L. 3121-28, L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-36 à L. 3121-40 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-8	Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait d'avoir fait accomplir : 1° Par un salarié à temps partiel, des heures complémentaires sans respecter les limites fixées par (l'article L. 3123-17) les articles L. 3123-9 et L. 3123-28 ou par les conventions ou accords collectifs de travail prévus par l'article (L. 3123-23) L. 3123-20 ; 2° Par un salarié employé en application d'un contrat de travail intermittent, des heures au-delà de la durée annuelle minimale prévue par ce contrat, sans respecter, en l'absence de l'accord de ce salarié, la limite fixée à l'article (L. 3123-34) L. 3123-35. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-9	Le fait d'employer un salarié à temps partiel sans respecter les limites en nombre ou en durée des interruptions d'activité quotidienne prévues par (les articles L. 3123-16) l'article L. 3123-30 ou par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou agréé prévu par cet article ou par une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement mentionnés à l'article L. 3123-23, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-10	Le fait de ne pas accorder une majoration de salaire de 25 % pour chaque heure complémentaire accomplie au-delà du dixième de la durée stipulée au contrat en méconnaissance des dispositions (de l'article L. 3123-19) des articles L. 3123-21 et L. 3123-29 ou du II de l'article 14 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-11	Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues par les articles (L. 3121-35 à L. 3121-37) L. 3121-20 à L. 3121-26, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-13	Le fait de méconnaître les dispositions de l'article (R. 3121-23) R. 3121-10, relatives à la durée maximale hebdomadaire absolue, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3124-15	Le fait de méconnaître les dispositions relatives au travail de nuit prévues par les articles (L. 3122-29 à L. 3122-45) L. 3122-1 à L. 3122-24, L. 3163-1 et L. 3163-2 ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant

		de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.
art 3 D-1553 du 18/11/16	Titre III : repos et jour fériés Chapitre Ier : repos quotidien Section 1 : ordre public	
	D. 3131-1 nouveau (ancien D. 3131-5)	L'employeur peut, sous sa seule responsabilité et en informant l'inspecteur du travail, déroger à la période minimale de onze heures de repos quotidien par salarié en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour : 1° Organiser des mesures de sauvetage ; 2° Prévenir des accidents imminents ; 3° Réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.
art 3 D-1553 du 18/11/16	D. 3131-2 nouveau (ancien D. 3131-6)	Le bénéfice des dérogations prévues aux articles D. 3131-1, D. 3131-4 à (D. 3131-5) D. 3131-7 est subordonné à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos aux salariés intéressés. Lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord collectif de travail.
art 3 D-1553 du 18/11/16	D. 3131-3 nouveau (ancien D. 3131-7)	Pour assurer le respect du repos quotidien minimum de onze heures consécutives des salariés qui ne sont pas occupés selon un horaire collectif, l'employeur peut fixer pour l'établissement, l'atelier, le service ou l'équipe au sens de l'article D. 3171-7 une période quotidienne correspondant au moins à la durée de ce repos. Les heures auxquelles commence et finit cette période sont affichées dans l'entreprise. Si des salariés sont occupés durant la ou les périodes fixées par l'employeur ou lorsque celui-ci n'a pas fixé de période de repos quotidien, le respect de ce dernier doit être démontré par tous moyens.
art 3 D-1553 du 18/11/16	Section 2 : champ de la négociation collective	
	D. 3131-4 nouveau (ancien D. 3131-1)	Il peut être dérogé, dans des conditions et selon des modalités fixées par (convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou) accord (d'entreprise ou d'établissement) prévu à l'article L. 3131-2, à la période minimale de onze heures de repos quotidien par salarié pour ceux exerçant les activités suivantes : 1° Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ; 2° Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ; 3° Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ; 4° Activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ; 5° Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.
art 3 D-1553 du 18/11/16	D. 3131-5 nouveau (ancien D. 3131-2)	En cas de surcroît d'activité, (une convention ou un accord collectif de travail étendu ou) un accord (collectif d'entreprise ou d'établissement) prévu à l'article L. 3131-2 peut prévoir une réduction de la durée du repos quotidien.
art 3 D-1553 du 18/11/16	D. 3131-6 nouveau (ancien D. 3131-3)	Un accord collectif de travail ne peut avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de neuf heures.
art 3 D-1553 du 18/11/16	Section 3 : dispositions supplétives	
	D. 3131-7 nouveau (ancien D. 3131-4)	En cas de surcroît d'activité, en l'absence d'accord collectif de travail, une réduction de la durée du repos quotidien peut être mise en œuvre dans les conditions définies aux articles (D. 3121-16 à D. 3121-18) D. 3121-5 à D. 3121-7.
	Chapitre V : dispositions pénales	
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3135-1	Le fait de ne pas attribuer à un salarié le repos quotidien mentionné aux articles L. 3131-1 (et L. 3131-2) à L. 3131-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.
art 4 D-1553 du 18/11/16	Titre IV : congés payés et autres congés Chapitre Ier : congés payés Section 1 : droit au congé Sous-section 1 : ordre public (articles D. 3141-1 à D. 3141-2)	
art 4 D-1553 du 18/11/16	Section 2 : durée du congé Sous-section 1 : ordre public	
	D. 3141-3 nouveau	Ne peuvent être déduits du congé annuel :

	(ancien D. 3141-4)	1° Les absences autorisées ; 2° Les congés de maternité, paternité et d'adoption prévus par les articles L. 1225-17, L. 1225-35 et L. 1225-37 ; 3° Les jours d'absence pour maladie ou accident ; 4° Les jours de chômage ; 5° Les périodes de préavis ; 6° Les périodes obligatoires d'instruction militaire.
art 5 D-1551 du 18/11/16	Sous-section 2 : dispositions supplétives	
	R. 3141-4 nouveau (ancien R. 3141-3)	A défaut d'accord prévu à l'article L. 3141-10, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année. Toutefois, dans les professions où en application de l'article (L. 3141-30) L. 3141-32 l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril.
art 4 D-1553 du 18/11/16	Section 3 : prise des congés Sous-section 1 : ordre public (articles D. 3141-5 à D. 3141-6)	
art 4 D-1553 du 18/11/16	Section 4 : indemnité de congés Sous-section 1 : ordre public (articles D. 3141-7 à D. 3141-8)	
	D. 3141-8	L'indemnité de fin de mission, prévue à l'article L. 1251-32, est prise en compte pour la détermination de la rémunération totale prévue à l'article (L. 3141-22) L. 3141-24.
	Section 5 : caisses de congés payés Sous-section 1 : dispositions générales	
art 4 D-1553 du 18/11/16	D. 3141-9	L'employeur qui adhère à une caisse de congés payés, par application de l'article (L. 3141-30) L. 3141-32, délivre au salarié, en cas de rupture du contrat de travail, un certificat justificatif de ses droits à congé compte tenu de la durée de ses services.
	Sous-section 2 : dispositions particulières aux professions du bâtiment et des travaux publics Paragraphe 1 : règles d'affiliation	
art 4 D-1553 du 18/11/16	D. 3141-26	Les entreprises mentionnées à l'article D. 3141-14, établies dans un autre État membre de (la Communauté) l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen, peuvent s'exonérer des obligations figurant à la présente sous-section si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.
	Chapitre II : autres congés Section 1 : congés (rémunérés) d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale Sous-section 1 : congés (de formation économique et sociale et de formation syndicale) pour événements familiaux Paragraphe 1 : ordre public	
art 3 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-1 rétabli	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-3, statue en dernier ressort.
art 1 D-1555 du 18/11/16	R. 3142-2 nouveau (ancien D. 3142-8-1)	En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est de une journée.
art 1 D-1555 du 18/11/16	R. 3142-3 nouveau	Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 3142-7, le salarié informe l'employeur au moment de la demande du congé par tout moyen conférant date certaine de la date prévisible de son retour. En cas de modification de celle-ci, le salarié en informe l'employeur au moins trois jours avant son retour.
art 3 D-1552 du 18/11/16	Sous-section 2 : congé de solidarité familiale Paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3142-4 nouveau	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-13, statue en dernier ressort.
art 1 D-1555 du 18/11/16	(Sous-section 2 : participation à un jury) Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	D. 3142-5 nouveau (ancien D. 3142-6)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-14, le salarié (adresse à) informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci. Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en

		phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
	R. 3142-5-1 <b>abrogé ?</b>	
	R. 3142-5-2 <b>abrogé ?</b>	
	R. 3142-5-3 <b>abrogé</b>	Transféré au D. 3142-32
<b>(Section 2 : congés non rémunérés</b> <b>Sous-section 1 : congé de solidarité familiale)</b>		
art 1 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-6 <b>nouveau</b> (ancien D. 3142-8)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-14, lorsque le salarié décide de renouveler son congé de solidarité familiale ou son activité à temps partiel, il <b>(avertit) en informe l'employeur(, par (lettre recommandée avec avis de réception ou lui remet une lettre contre récépissé) tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.</b>
art 1 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-7 <b>abrogé</b>	<b>(En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.)</b>
art 3 D-1552 du 18/11/16	<b>Sous-section 3 : congé de proche aidant</b> <b>Paragraphe 1 : ordre public</b>	
art 1 D-1554 du 18/11/16	D. 3142-7 <b>rétabli</b>	Pour bénéficier immédiatement du congé dans les cas énoncés à l'article L. 3142-19, la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant est constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical et la cessation brutale de l'hébergement en établissement est attestée par le responsable de cet établissement.
art 1 D-1554 du 18/11/16	D. 3142-8 <b>nouveau</b> (ancien D. 3142-12)	La demande de congé de <b>(soutien familial) proche aidant</b> est accompagnée des pièces suivantes : 1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée(, <b>tel qu'énoncé à l'article L. 3142-22)</b> ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ; 2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de <b>(soutien familial) proche aidant</b> ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ; 3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ; 4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I <b>(et), II et III</b> de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.
art 1 D-1554 du 18/11/16	D. 3142-8-1 <b>abrogé</b>	Transféré au D. 3142-2
<b>(Sous-section 2 : congé de soutien familial)</b>		
art 1 D-1554 du 18/11/16	D. 3142-9 <b>nouveau</b>	En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.
art 3 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-10 <b>nouveau</b>	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes saisi en application de l'article L. 3142-25 statue en dernier ressort.
art 1 D-1554 du 18/11/16	R. 3142-11 <b>abrogé</b>	<b>(Le délai de prévenance, pour une première demande ou un renouvellement du congé de soutien familial, est de quinze jours en cas :</b> 1° D'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical ; 2° De cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.
art 1 D-1554 du 18/11/16	<b>Paragraphe 2 : dispositions supplétives</b>	
	D. 3142-11 <b>rétabli</b> (ancien D. 3142-9)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-26, le salarié <b>(adresse à) informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins (deux) un mois avant le début du congé de (soutien familial) proche aidant(, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant)</b> de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de celui-ci et de la date de son départ en congé. Il joint à <b>(cette lettre) sa demande</b> les documents mentionnés à l'article <b>(D. 3142-12) D. 3142-8.</b>
art 1 D-	D. 3142-12	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-26, en cas de renouvellement du congé

1554 du 18/11/16	nouveau (ancien D. 3142-10)	de (soutien familial) proche aidant ou de l'activité à temps partiel de façon successive, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins (un mois) quinze jours avant le terme initialement prévu, par (lettre recommandée avec avis de réception) tout moyen conférant date certaine. En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance définies à l'article (D. 3142-9) D. 3142-11 s'appliquent.
art 1 D-1554 du 18/11/16	D. 3142-13 nouveau	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-26, pour mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas prévus à l'article (L. 3142-25) L. 3142-19, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par (lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé) tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.
art 3 D-1552 du 18/11/16	Sous-section 4 : (congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse) congé sabbatique Paragraphe 1 : ordre public	
art 1 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-14 nouveau (ancien D. 3142-48)	Les délais mentionnés à l'article (L. 3142-94) L. 3142-29, en vue de différer le départ en congé sabbatique d'un salarié, courent à compter de la présentation de la (lettre recommandée) demande prévue à l'article (D. 3142-47) D. 3142-19.
art 1 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-15 nouveau	Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié au salarié par tout moyen conférant date certaine.
art 1 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-16 nouveau	Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les quinze jours à compter de la notification.
art 3 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-17 nouveau	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes saisi en application de l'article L. 3142-29 statue en dernier ressort.
art 1 D-1555 du 18/11/16	R. 3142-18 nouveau	L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé sabbatique ou de son report par tout moyen conférant date certaine.
art 1 D-1555 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	D. 3142-19 nouveau (ancien D. 3142-47)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-32, le salarié informe l'employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie et de la durée de ce congé, par (lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé) tout moyen conférant date certaine, au moins trois mois à l'avance.
art 1 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-20 nouveau	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-32, le départ en congé peut être différé par l'employeur dans les conditions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 3142-29, de telle sorte que le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du congé sabbatique ne dépasse pas 1,5 % de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie ou que le nombre de jours d'absence au titre du congé sabbatique ne dépasse pas 1,5 % du nombre de jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de douze mois est prolongée dans la limite de quarante-huit mois.
art 1 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-21 nouveau	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-32, le départ en congé peut être différé par l'employeur dans les conditions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3142-29 conformément aux dispositions de l'article D. 3142-75.
art 4 D-1552 du 18/11/16	Section 2 : congés pour engagement associatif, politique ou militant Sous-section 1 : congé mutualiste de formation Paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3142-22 nouveau (ancien R. 3142-26)	La liste des organismes dont les stages ouvrent droit au congé mutualiste est établie par arrêté du ministre chargé de la mutualité après avis (de la section permanente) du Conseil supérieur de la mutualité.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-23 nouveau	Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il établit que ce refus est justifié par des nécessités particulières à son entreprise ou à l'exploitation de celle-ci. Ce refus ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si le salarié renouvelle sa demande après l'expiration d'un délai de quatre mois, un nouveau report ne peut lui être opposé sauf en cas de dépassement du nombre déterminé par l'article R. 3142-29.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-23-1 nouveau	Pour les entreprises publiques non prévues à l'article L. 2233-1, des arrêtés pris par les ministres intéressés précisent les organismes appelés à donner leur avis dans les conditions prévues par l'article R. 3142-23.
art 4 D-	R. 3142-24	Le refus ou le report du congé mutualiste de formation par l'employeur est motivé et notifié par tout moyen

1552 du 18/11/16	nouveau	conférant date certaine à l'intéressé dans les huit jours à compter de la réception de sa demande.
<b>(Sous-section 5 : congé mutualiste de formation)</b>		
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-25 nouveau	Le salarié dont la demande de congé mutualiste de formation n'a pas été satisfaite en raison des conditions mentionnées aux articles R. 3142-23 et R. 3142-29 bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur de ce congé.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-26 nouveau	L'organisme chargé des stages ou sessions dispensés dans le cadre du congé mutualiste de formation délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.
<b>(Sous-section 6 : congé de représentation)</b>		
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-27 nouveau	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-39, statue en dernier ressort.
Paragraphe 2 : dispositions supplétives		
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-28 nouveau (ancien R. 3142-25)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-40, l'administrateur d'une mutuelle, d'une union ou d'une fédération informe ( <b>adresse à</b> ) l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins trente jours avant le début du congé mutualiste de formation, ( <b>une demande écrite l'informant</b> ) de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il précise la date et la durée de l'absence envisagée et désigne l'organisme responsable du stage ou de la session.
	R. 3142-29 nouveau	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-40, et en application du 3° de l'article L. 3142-41, le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié du congé durant l'année en cours atteint la proportion suivante : 1° Moins de 50 salariés : un bénéficiaire ; 2° 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ; 3° 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ; 4° 200 à 499 salariés : quatre bénéficiaires ; 5° 500 à 999 salariés : cinq bénéficiaires ; 6° 1 000 à 1 999 salariés : six bénéficiaires ; 7° A partir de 2 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.
art 4 D-1552 du 18/11/16	Sous-section 2 : congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen Paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3142-30 nouveau	Le refus de l'employeur est notifié par tout moyen conférant date certaine au salarié.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-31 nouveau	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-45, statue en dernier ressort.
art 2 D-1555 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	D. 3142-32 nouveau (ancien D. 3142-5-3)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-46, le salarié ( <b>désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience en application des dispositions de l'article L. 3142-3-1 adresse à</b> ) informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation( <b>, une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session</b> ) ou de sa participation à l'instance d'emploi et de formation professionnelle, de sa volonté de bénéficier de ce congé.  Il joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ou à une instance d'emploi et de formation professionnelle.
art 4 D-1552 du 18/11/16	Sous-section 3 : congé pour catastrophe naturelle Paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3142-33 nouveau	Le refus de l'employeur est notifié par tout moyen conférant date certaine au salarié.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-34 nouveau	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-51, statue en dernier ressort.
art 2 D-1555 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	D. 3142-35 nouveau	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-52, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins 48 heures avant le début du congé, de sa volonté de bénéficier de ce congé.
art 4 D-1552 du 18/11/16	<b>(Sous-section 7 : congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local)</b> Sous-section 4 : congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse Paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3142-36	Le bénéfice du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse peut être refusé par

	nouveau (ancien R. 3142-19)	l'employeur s'il établit que ce refus est justifié par des nécessités particulières à son entreprise ou à l'exploitation de celle-ci. Ce refus ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si le salarié renouvelle sa demande après l'expiration d'un délai de quatre mois, un nouveau report ne peut lui être opposé sauf en cas de dépassement du nombre déterminé par l'article (R. 3142-18) R. 3142-44.
art 2 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-37 nouveau (ancien D. 3142-20)	Le refus du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse par l'employeur est motivé et notifié à l'intéressé par tout moyen conférant date certaine dans les huit jours à compter de la réception de sa demande.
(Sous-section 8 : réserve opérationnelle et service national Paragraphe 1 : réserve opérationnelle)		
art 2 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-38 nouveau (ancien D. 3142-21)	Le salarié dont la demande de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse n'a pas été satisfaite en raison des conditions mentionnées aux articles (R. 3142-18) R. 3142-44 et (R. 3142-19) R. 3142-36, bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur de ce congé.
(Paragraphe : service national)		
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-39 nouveau (ancien R. 3142-22)	Pour les entreprises public/ues non prévues à l'article L. 2233-1, des arrêtés pris par les ministres intéressés précisent les organismes appelés à donner leur avis dans les conditions prévues par l'article (R. 3142-19) R. 3142-36.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-40 nouveau (ancien R. 3142-23)	A titre exceptionnel et uniquement pour participer à un seul stage de formation supérieure d'animateurs, un salarié âgé de plus de vingt-cinq ans peut bénéficier du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse. Il présente à l'appui de sa demande une attestation délivrée par l'inspecteur départemental de la jeunesse et des sports justifiant qu'il a participé depuis trois ans au moins à l'encadrement d'activités d'animation organisées par des organisations, fédérations et associations (figurant sur la liste prévue par le décret n° 63-263 du 18 mars 1963) mentionnées à l'article L. 3142-54 et qu'il est désigné pour prendre part à un stage de formation supérieure d'animateurs. Les limitations en fonction de l'effectif prévues à l'article (R. 3142-18) R. 3142-44 ne sont pas applicables aux salariés âgés de plus de vingt-cinq ans. Sous cette réserve, les dispositions des articles (R. 3142-19) R. 3142-36 et (D. 3142-20) D. 3142-37 leur sont applicables.
(Sous-section 9 : 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)		
art 2 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-41 nouveau (ancien D. 3142-24)	L'organisme chargé des stages ou sessions dispensées dans le cadre du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-42 nouveau	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-57, statue en dernier ressort.
art 2 D-1555 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	R. 3142-43 nouveau (ancien R. 3142-17)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-58, le salarié (adresse à) informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins trente jours avant le début de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, (une demande écrite l'informant) de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il précise la date et la durée de l'absence envisagée et désigne l'organisme responsable du stage ou de la session.
art 4 D-1552 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	R. 3142-44 nouveau (ancien R. 3142-18)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-58, le bénéficiaire du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié du congé durant l'année en cours, atteint la proportion suivante : 1° Moins de 50 salariés : un bénéficiaire ; 2° 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ; 3° 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ; 4° 200 à 499 salariés : quatre bénéficiaires ; 5° 500 à 999 salariés : cinq bénéficiaires ; 6° 1 000 à 1 999 salariés : six bénéficiaires ; 7° A partir de 2 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.
art 4 D-1552 du 18/11/16	Sous-section 5 : congé de représentation Paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3142-45 nouveau (ancien R. 3142-29)	Le refus du congé de représentation par l'employeur est motivé et fondé sur les dispositions de l'article (L. 3142-54) L. 3142-63 ou sur les limitations en fonction de l'effectif prévues à l'article (R. 3142-28) D. 3142-53. Il est notifié au salarié par tout moyen conférant date certaine dans les quatre jours à compter de la

		réception de sa demande. (En cas de contestation, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-54, statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.)
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-46 nouveau	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-63, statue en dernier ressort.
	(Paragraphe 2 : congé sabbatique)	
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-47 nouveau (ancien R. 3142-30)	Le salarié dont la demande n'a pas été satisfaite bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur d'un congé de représentation.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-48 nouveau (ancien R. 3142-31)	A l'issue de la réunion de l'instance au titre de laquelle est accordé le congé de représentation, le service responsable de la convocation des membres de cette instance délivre aux salariés une attestation constatant leur présence effective. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.
	(Paragraphe 3 : dispositions communes)	
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-49 nouveau (ancien R. 3142-32)	Si le salaire n'est pas maintenu ou n'est maintenu que partiellement pendant la durée du congé de représentation, l'employeur délivre au salarié une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées en raison du congé.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-50 nouveau (ancien R. 3142-33)	Pour chacune des heures non rémunérées en raison du congé, le salarié reçoit de l'État une indemnité dont le montant est égal à celui de la vacation mentionnée à l'article R. 1423-55.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-51 nouveau (ancien R. 3142-34)	La liste des instances mentionnées à l'article (L. 3142-51) L. 3142-60 est établie et tenue à jour par arrêté conjoint du ministre dont elles relèvent et du ministre chargé du budget.
art 4 D-1552 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	R. 3142-52 nouveau (ancien R. 3142-27)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-65, le salarié (adresse à) informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant le début du congé de représentation, (une demande écrite l'informant) de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il précise la date et la durée de l'absence envisagée et désigne l'instance au sein de laquelle il est appelé à siéger.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-53 nouveau (ancien R. 3142-28)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-65, le bénéficiaire du congé de représentation peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié de ce congé, durant l'année en cours, atteint la proportion suivante : 1° Moins de 50 salariés : un bénéficiaire ; 2° 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ; 3° 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ; 4° 200 à 499 salariés : huit bénéficiaires ; 5° 500 à 999 salariés : dix bénéficiaires ; 6° 1 000 À 1 999 salariés : douze bénéficiaires ; 7° A partir de 2 000 salariés : deux bénéficiaires de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.
art 4 D-1552 du 18/11/16	Sous-section 6 : congé de solidarité internationale Paragraphe 1 : ordre public	
art 2 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-54 nouveau (ancien D. 3142-16)	Le refus du congé de solidarité internationale par l'employeur est notifié au salarié par (lettre recommandée avec avis de réception) tout moyen conférant date certaine dans les quinze jours, ou dans un délai de vingt-quatre heures en cas d'urgence, à compter de la réception de sa demande. (En cas de contestation, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-34, statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.) A défaut de réponse de l'employeur dans le délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.
art 4 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-55 créé	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-69, statue en dernier ressort.
art 2 D-1555 du 18/11/16	Paragraphe 2 : dispositions supplétives	
	D. 3142-56 nouveau (ancien D. 3142-14)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-73, le salarié (adresse à) informe l'employeur par tout moyen permettant de conférer date certaine, au moins trente jours ou 48 heures en cas d'urgence avant le début du congé de solidarité internationale(, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé) l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il précise la durée de l'absence envisagée et le nom de l'association pour le compte de laquelle la mission sera accomplie.



art 2 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-57 nouveau (ancien D. 3142-15)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-73, le bénéfice du congé de solidarité internationale peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, bénéficiant déjà du congé à la date de départ envisagée par le salarié demandeur atteint la proportion suivante : 1° Moins de 50 salariés : un bénéficiaire ; 2° 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ; 3° 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ; 4° 200 à 499 salariés : quatre bénéficiaires ; 5° 500 à 999 salariés : cinq bénéficiaires ; 6° 1 000 à 1 999 salariés : six bénéficiaires ; 7° A partir de 2 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.
art 4 D-1552 du 18/11/16	Sous-section 7 : congé pour acquisition de la nationalité Paragraphe 1 : ordre public	
	R. 3142-58 créé	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-76, statue en dernier ressort.
art 2 D-1555 du 18/11/16	Sous-section 8 : congés des salariés élus ou candidats à un mandat parlementaire ou local	
	D. 3142-59 créé (ancien D. 3142-35)	Dans le cas mentionné à l'article (L. 3142-60) L. 3142-83, la suspension du contrat de travail prend effet quinze jours après la notification qui en est faite à l'employeur, à la diligence du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception.
art 2 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-60 créé (ancien D. 3142-36)	Le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat manifeste son intention de reprendre son emploi en adressant à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat.
art 2 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-61 créé (ancien D. 3142-37)	Le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat qui sollicite sa réembauche à l'expiration du ou des mandats renouvelés adresse à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat.
art 2 D-1555 du 18/11/16	Sous-section 9 : réserve opérationnelle et service national Paragraphe 1 : réserve opérationnelle	
	D. 3142-62 créé (ancien D. 3142-38)	Le refus de l'employeur d'accorder l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle est motivé et notifié au salarié ainsi qu'à l'autorité militaire dans les quinze jours à compter de la réception de la demande.
art 2 D-1555 du 18/11/16	Paragraphe 2 : service national	
	D. 3142-63 créé (ancien D. 3142-39)	Le salarié notifie à l'employeur son intention de reprendre son emploi après sa libération du service national par lettre recommandée avec avis de réception.
art 2 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-64 créé (ancien D. 3142-40)	Les dispositions de l'article (L. 3142-71) L. 3142-95 sont applicables aux personnes qui, ayant cessé d'être aptes au service national après leur incorporation, ont été classées « réformés temporaires » ou « réformés définitifs » et renvoyées dans leur foyer.
art 5 D-1552 du 18/11/16	Section 3 : congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise Sous-section 1 : ordre public	
art 3 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-65 créé (ancien D. 3142-43)	L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de trente jours à compter de la présentation de la (lettre de) demande initiale ou de renouvellement du congé ou de la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise.
art 3 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-66 créé (ancien D. 3142-44)	En application de l'article L. 3142-107, l'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, dans la limite de six mois qui court à compter de la réception de la (lettre recommandée prévue à l'article D. 3142-41) demande prévue par l'article D. 3142-73. Il informe le salarié par (lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé) tout moyen conférant date certaine.
art 3 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-67 créé (ancien D. 3142-45)	Le salarié informe l'employeur de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail par (lettre recommandée avec avis de réception) tout moyen conférant date certaine, au moins trois mois avant la fin de son congé pour la création ou la reprise d'entreprise.
art 3 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-68 créé (ancien D. 3142-46)	Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer la signature des avenants aux contrats de travail, conformément à l'article (L. 3142-89) L. 3142-115, sont celles prévues à l'article (D. 3142-53) D. 3142-72.

art 3 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-69 créé (ancien D. 3142-51)	Le refus de l'employeur d'accorder un congé pour la création d'entreprise (ou un congé sabbatique) est (porté à la connaissance du) notifié au salarié (soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit remise contre récépissé) par tout moyen conférant date certaine.
art 3 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-70 créé (ancien D. 3142-52)	Le salarié peut contester le refus d'accorder le congé pour la création d'entreprise (ou le congé sabbatique) de l'employeur dans les quinze jours à compter de la réception de (sa lettre de) la notification du refus. (En cas de contestation, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-97 statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.)
art 5 D-1552 du 18/11/16	R. 3142-71 créé	En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-113, statue en dernier ressort.
art 3 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-72 créé (ancien D. 3142-53)	L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé pour la création d'entreprise (ou du congé sabbatique) ou de son report par (lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé) tout moyen conférant date certaine. A défaut de réponse de sa part, dans un délai de trente jours à compter de la (présentation à l'employeur de la lettre prévue aux articles D. 3142-41 ou D. 3142-47) réception de la demande, son accord est réputé acquis.
art 3 D-1555 du 18/11/16	Sous-section 2 : dispositions supplétives	
	D. 3142-73 créé (ancien D. 3142-41)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-117, le salarié (adresse à) informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins deux mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, (une demande l'informant) de sa volonté de bénéficier de ce congé ou de cette période (par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé). Le salarié précise l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre ou de l'entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante dans laquelle il prévoit d'exercer des responsabilités de direction. Il précise la durée du congé ou la réduction souhaitée de son temps de travail.
art 3 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-74 créé (ancien D. 3142-42)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-117, la demande de prolongation d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise précédemment accordés fait l'objet d'une information de l'employeur dans les (mêmes) conditions mentionnées à l'article D. 3142-73, deux mois avant son terme.
art 3 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-75 créé (ancien D. 3142-49)	(Dans les entreprises de deux cents salariés et plus) A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-117, le départ en congé peut être différé (par l'employeur) dans les conditions mentionnées à l'article L. 3142-114, de telle sorte que le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise 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 ne dépasse pas 2 % de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie ou que le nombre de jours d'absence prévu au titre de ces congés ne dépasse pas 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de douze mois est prolongée dans la limite de quarante-huit mois. (Ce taux est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.)
art 3 D-1555 du 18/11/16	D. 3142-76 créé (ancien D. 3142-50)	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-117, dans les conditions mentionnées à l'article L. 3142-115, dans les entreprises (de moins de deux) d'au moins trois cents salariés, le (départ en congé) début de la période de travail à temps partiel peut être différé par l'employeur (de telle sorte que le nombre de jours d'absence prévu au titre des congés pour la création d'entreprise) si le pourcentage de salariés de l'entreprise passant simultanément à temps partiel au titre du présent congé ne dépasse pas 2 % (du nombre total des jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé) de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie. (Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de douze mois est prolongée dans la limite de quarante-huit mois.) (Ce taux est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.)
Chapitre III : dispositions pénales		
art 6 D-1551 du 18/11/16	R. 3143-1	Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3141-1 à (L. 3141-31) L. 3141-33 et L. 3164-9, relatives aux congés payés, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.
art 6 D-1552 du 18/11/16	R. 3143-2 nouveau (ancien R. 3143-3)	Le fait de méconnaître les dispositions des articles (L. 3142-43) L. 3142-54 à (L. 3142-46) L. 3142-59, relatives aux congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.
art 6 D-1552 du	R. 3143-2-1 créé	Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3142-36 à L. 3142-41, relatives au congé mutualiste de formation, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les

18/11/16		contraventions de la troisième classe.
art 6 D-1553 du 18/11/16	R. 3143-3 nouveau (ancien R. 3143-4)	Le fait de méconnaître les dispositions des articles (L. 3142-71, L. 3142-72 et D. 3142-40) L. 3142-95, L. 3142-96 et D. 3142-62, relatives au service national, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.
art 5 D-1553 du 18/11/16	Titre V : compte épargne-temps Chapitre IV : gestion et liquidation Section 1 : dispositions supplétives (articles D. 3154-1 à D. 3154-6)	
	Titre VI : dispositions particulières aux jeunes travailleurs Titre VII : contrôle de la durée du travail et des repos Chapitre Ier : contrôle de la durée du travail Section 1 : définition des horaires et affichages Sous-section 1 : salariés travaillant selon le même horaire collectif	
art 6 D-1553 du 18/11/16	D. 3171-1	Lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Aucun salarié ne peut être employé en dehors de cet horaire, sous réserve des dispositions des articles (L. 3121-11, L. 3121-11-1 et L. 3121-15) L. 3121-30, L. 3121-33, L. 3121-38 et L. 3121-39 relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires, et des heures de dérogation permanente prévues par un décret pris en application de l'article L. 3121-52.
art 6 D-1553 du 18/11/16	D. 3171-5	A défaut de précision conventionnelle contraire, dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail dans les conditions fixées à l'article (L. 3122-2) L. 3121-44, ou à l'article (D. 3122-7-1) D. 3121-27, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord ou le décret et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail. L'affichage des changements de durée ou d'horaire de travail est réalisé en respectant le délai de sept jours prévu par l'article (L. 3122-2) L. 3121-47 ou le délai prévu par la convention ou l'accord collectif de travail mentionné à l'article L. 3121-44.
	Sous-section 2 : salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif	
art 6 D-1553 du 18/11/16	D. 3171-10	La durée du travail des salariés mentionnés à l'article (L. 3121-43) L. 3121-58 est décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.
	Sous-section 3 : informations annexées au bulletin de paie	
art 6 D-1553 du 18/11/16	D. 3171-12	Lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié. Ce document comporte les mentions prévues à l'article D. 3171-11 ainsi que : 1° Le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année ; 2° Le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquis en application (de l'article L. 3121- 24) des articles L. 3121-28, L. 3121-33 et L. 3121-37 ; 3° Le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois ; 4° Le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois, dès lors qu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou de demi-journées de repos dans les conditions fixées par les articles (L. 3122-2 et D. 3122-7-1) L. 3121-44 et D. 3121-27 s'applique dans l'entreprise ou l'établissement.
art 6 D-1553 du 18/11/16	D. 3171-13	Dans les entreprises et établissements qui appliquent un dispositif d'aménagement du temps de travail en application des dispositions de l'article (L. 3122-2) L. 3121-44, le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur un document annexé au dernier bulletin de paie de cette période.
	Section 2 : documents fournis à l'inspecteur du travail	
art 6 D-1553 du 18/11/16	D. 3171-16	L'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail : 1° Pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, ou pendant une durée équivalente à la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié ; 2° Pendant une durée d'un an, le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli chaque mois par le salarié ainsi que la compensation correspondante ; 3° Pendant une durée de trois ans, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés intéressés par des conventions de forfait.