

FICHE 1

TEMPS DE TRAVAIL : article 8 de la loi travail

De manière générale, l'article 8 sur le temps de travail (plus connu sous le nom de « l'article 2 » avant sa version finale) reprend l'architecture normative que l'article 1 cherche à imposer à tout le code du travail : la partie temps de travail du code se découpe en une partie « ordre public » auquel il est impossible de déroger, une partie « champ de la négociation collective » avec une primauté donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche, et une partie « Dispositions supplétives » qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif. L'accord de branche, qui auparavant pouvait empêcher, par une clause « de verrouillage », les accords d'entreprise ou d'établissement d'être moins favorables, ne peut plus prévoir ce type de clause.

- **Travail effectif :**

AVANT	APRES
<p>Par accord : un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement peut prévoir de rémunérer les temps de restauration et de pause, des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, des contreparties aux temps de déplacements professionnels</p>	<p>Par accord (L.3121-6 et s.) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, en matière de rémunération des temps de restauration et de pause, de contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, et de contreparties aux temps de déplacement professionnel. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement : accord de branche.</p>
<p>A défaut d'accord : à défaut d'accord collectif, la contrepartie aux temps de déplacements professionnels est décidée unilatéralement par l'employeur, après <u>consultation</u> du CE, à défaut des DP</p>	<p>A défaut d'accord (L.3121-7) : à défaut d'accord collectif, c'est le contrat de travail qui peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause. Et c'est aussi lui qui accorde soit des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, soit prévoit de les assimiler à du temps de travail effectif.</p>
	<p>Temps de déplacement professionnel (L. 3121-6 et 7): en l'absence d'accord collectif, on revient à une décision unilatérale après <u>consultation</u> du CE, à défaut DP. Cette consultation avait été supprimée, mais elle a été réintroduite suite aux mobilisations.</p>

Handicap (L. 3121-5) : nouveauté introduite dans la loi par les Sénateurs : si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.
C'est une simple possibilité, l'employeur n'est pas obligé.

Bilan :

- Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche en matière de rémunération des temps de restauration et de pause, de contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, et de contreparties aux temps de déplacement professionnel : renversement de la hiérarchie des normes.

• **Astreintes :**

AVANT	APRES
<p>Définition : période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, <u>a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité</u> afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.</p> <p>Délai de prévenance : information des salariés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.</p> <p>Mise en place : par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise. A défaut d'accord, elles sont mises en place par l'employeur après information et consultation du CE, à défaut des DP, et après information de l'inspecteur du travail.</p>	<p>Définition (L. 3121-9) : période pendant laquelle le salarié, et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.</p> <p>Délai de prévenance (L. 3121-9) : information des salariés dans un délai « raisonnable » (qui peut être fixé par accord, prioritairement d'entreprise ou d'établissement, à défaut, de branche), et suppression de l'exception liée aux circonstances exceptionnelles. En l'absence d'accord, le délai est de 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.</p> <p>Mise en place (L. 3121-11 et 12) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut accord de branche. A défaut d'accord, elles sont</p>

mises en place par l'employeur, après avis du CE, à défaut des DP. Il faut également informer l'inspecteur du travail.

Bilan :

- **Définition** : En supprimant la condition pour le salarié d'être à son domicile ou à proximité, le projet de loi risque de faire entrer dans la catégorie des astreintes des périodes qui actuellement ne le sont pas.
- **Délai de prévenance** : Si un accord définit le délai de prévenance raisonnable, il sera très probablement inférieur à 15 jours car cette présentation invite à négocier a minima.
- **Mise en place** : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche, ce qui renverse la hiérarchie des normes actuelle.

- **Equivalences (heures de présence sur le lieu de travail non rémunérées pour prendre en compte les périodes d'inaction – limitées à certaines professions et certains emplois) :**

AVANT	APRES
<p>Mise en place : par décret pris après la conclusion d'un accord de branche, ou par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Rémunération : la rémunération se fait conformément aux usages ou aux accords.</p>	<p>Mise en place (L. 3121-14 et -15) : par accord de branche étendu, à défaut par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Rémunération (L. 3121- 14) : la rémunération est déterminée par l'accord de branche étendu qui la met en place.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour la fixation de la rémunération, la référence aux usages, qui peuvent être plus avantageux que les accords collectifs, est supprimée. • Priorité à la négociation collective pour la mise en place de l'équivalence ce qui laisse une grande marge de manœuvre ouverte. 	

- **Durée quotidienne maximale**

AVANT	APRES

<p>Possibilités de dépassement de la durée quotidienne maximale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par un accord étendu ou un accord d'entreprise dans la limite de 12h, sans avoir à justifier d'un motif particulier. • En cas de surcroît temporaire d'activité (travaux saisonniers...), après avis du CE ou à défaut des DP, et sur autorisation de l'inspecteur du travail. 	<p>Possibilités de dépassement de la durée quotidienne maximale (L. 3121-19):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, dans la limite de 12h, et la loi rajoute que ce n'est possible qu'en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. • Des dérogations peuvent aussi être autorisées par l'inspecteur du travail, sans avoir à justifier d'un motif particulier. • L'employeur peut également dépasser la durée max en cas d'urgence, dans des conditions à définir par décret.
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les possibilités de dérogation par accord collectif seront limitées aux hypothèses de surcroît d'activité ou pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, mais ce dernier motif est très large. • Priorité à l'accord d'entreprise pour mettre en place les dérogations : inversement de la hiérarchie des normes et affaiblissement du rôle de l'inspecteur du travail qui n'intervient qu'en l'absence d'accord. • Au départ le projet de loi prévoyait que c'était la Direccte qui devait autoriser les dépassements, ce qui n'était pas anodin car si l'inspecteur du travail est indépendant, le directeur de la DIRECCTE ne l'est pas, car il dépend du préfet. Finalement, le gouvernement est revenu à l'inspecteur du travail. 	

- **Durées hebdomadaires maximales**

AVANT	APRES
<p><u>Durée hebdomadaire maximale</u> : 48 h par semaine, et 44h sur une moyenne de 12 semaines.</p> <p><u>Possibilités de dérogation</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60h : il est possible d'aller jusqu'à 60h en cas de circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît temporaire de travail, sur autorisation du Direccte, après rapport de l'inspecteur du travail 	<p><u>Durée hebdomadaire maximale</u> (L. 3121-20 et -22) : 48 h par semaine, et 44h sur une moyenne de 12 semaines.</p> <p><u>Possibilités de dérogation</u> (L. 3121-21 à -26) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60h : il sera possible d'aller jusqu'à 60h en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, sur autorisation de l'autorité administrative. Les modalités seront fixées par décret. Le

et avis du CE, à défaut des DP. Le Direccte détermine la durée de la dérogation.

- **Dérogations aux 44h sur 12 semaines** : 46h sur 12 semaines : il est possible d'augmenter la durée moyenne sur 12 semaines à 46h si un décret pris après conclusion d'un accord de branche le permet.
- **Dérogations aux 46h sur 12 semaines** : dans certains secteurs (autorisation du ministre si secteur national), certaines régions (autorisation du Direccte si secteur local) ou certaines entreprises (autorisation de l'inspecteur du travail après avis du CE, à défaut des DP).
- **Rôle des instances représentatives du personnel** : Le CE, ou à défaut les DP donnent leur avis sur les dérogations, cet avis est transmis à l'inspecteur du travail

CE, à défaut les DP, donne son avis sur les demandes d'autorisation. Cet avis est transmis à l'inspection du travail.

- **Dérogations aux 44h sur 12 semaines : 46h sur 12 semaines** : il sera possible de déroger aux 44h sur 12 semaines, jusqu'à 46h sur 12 semaines par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche.
A défaut d'accord, la dérogation pourra être autorisée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret dans la limite de 46h sur 12 semaines.
- **Dérogations aux 46h sur 12 semaines** : A titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou certaines entreprises, dans des conditions déterminées par décret.
- **Rôle des instances représentatives du personnel** : Pour les dérogations qui ne sont pas négociées par accord, le CE ou à défaut les DP rendent un avis sur les autorisations de dépassement. Cet avis est transmis à l'inspection du travail.

Bilan :

- Le gouvernement est revenu en arrière suite aux mobilisations : au départ il prévoyait que la durée hebdomadaire maximale pourrait être de 44h sur 16 semaines. Il est revenu à 44h sur 12 semaines.
- La possibilité de passer le temps de travail à 60h n'est plus limitée dans le temps par le Direccte, mais durera aussi longtemps que durent les circonstances exceptionnelles.
- Assouplissement des possibilités de dérogation, notamment en donnant la priorité à l'accord d'entreprise.

• **Durée légale et heures supplémentaires**

AVANT	APRES
<p>Semaine : La durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires se calculent par semaine civile.</p>	<p>Semaine (L 3121-32) : La durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires se calculent par semaine, <u>sans que celle-ci ne corresponde</u></p>

Majoration : La majoration des heures supplémentaires est déterminée par la loi (25% les 8 premières heures, puis 50% les suivantes), mais un accord d'entreprise ou d'établissement ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut pas être inférieur à 10%.

Contrepartie obligatoire en repos : Prévu par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent. Cette contrepartie ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100% de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Rôle des instances représentatives du personnel : Les heures supplémentaires relevant du contingent sont effectuées après information du CE, à défaut des DP, et celles effectuées au-delà du contingent donnent lieu à une consultation du CE, à défaut des DP.

obligatoirement à la semaine civile. C'est l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, qui détermine la semaine.

Majoration (L. 3121-33) : Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche, fixe le taux de majoration des heures supplémentaires, sans que ce taux ne puisse être inférieur à 10%. A défaut d'accord ce taux est fixé par la loi (disposition supplétive) à 25% les 8 premières heures, puis 50% les suivantes.

Contrepartie obligatoire en repos (L. 3121-33 et -38) : Prévu par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, à défaut par la loi (disposition supplétive). Non prévu initialement, le gouvernement a ajouté que cette contrepartie ne pourrait être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés (c'est ce qui était le cas avant la loi travail).

Rôle des instances représentatives du personnel : A défaut d'accord, consultation annuelle des institutions représentatives du personnel sur les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Bilan :

- Priorité est donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement pour fixer le taux de majoration des heures supplémentaires. L'accord de branche ne peut plus empêcher les accords d'entreprise de lui être moins favorables.
- Le fait que les heures supplémentaires ne soient plus nécessairement décomptées sur une semaine civile facilite les modulations en fonction du cycle d'activité de l'entreprise pour éviter à l'employeur de payer ces heures, et rend plus difficile le contrôle de l'inspecteur du travail.

- **Modulation du temps de travail**

AVANT	APRES
<p>Par accord : d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche, il est possible de moduler le temps de travail. Seule une <u>annualisation</u> du temps de travail est possible.</p> <p>Sur décision unilatérale de l'employeur : Le maximum possible sur décision unilatérale de l'employeur est une modulation <u>sur 4 semaines</u> du temps de travail.</p>	<p>Par accord (L. 3121-44) : Comme avant la loi travail, il est possible par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, de moduler le temps de travail. La modulation peut être annuelle. Et si un accord de branche l'autorise, la modulation est désormais possible <u>sur 3 ans</u>. L'accord de branche doit alors prévoir une limite hebdomadaire au-delà de laquelle toute heure supplémentaire doit être payée dans le mois comme une heure supplémentaire, sans qu'un maximum soit par ailleurs prévu.</p> <p>Nouveauté (L. 3121-44) : si la modulation est supérieure à un an, l'accord de branche doit prévoir une limite hebdomadaire au-delà de laquelle toute heure supplémentaire effectuée au sein d'une même semaine doit être payée <u>dans le mois</u> comme une heure supplémentaire. Mais aucun encadrement n'est prévu.</p> <p>Sur décision unilatérale de l'employeur (L. 3121-45): En l'absence d'accord collectif, il est possible par décision unilatérale de l'employeur de mettre en place une modulation <u>sur 9 semaines</u> maximum dans les entreprises de moins de 50 salariés, et <u>sur 4 semaines</u> maximum dans les entreprises de 50 salariés et plus.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allongement jusqu'à 3 ans de la période de référence pour le calcul des heures supplémentaires. Cela signifie qu'en cas de modulation sur 3 ans, un salarié devra attendre 3 ans avant d'être payé pour la totalité de ses heures supplémentaires effectuées. Cela permet aussi plus facilement à l'employeur d'aménager la répartition du travail sur la période pour au final ne payer aucune heure supplémentaire. • Le gouvernement avait initialement prévu la possibilité d'une modulation sur 16 semaines par décision unilatérale, et sur trois ans par accord collectif. Suite à la mobilisation, il est redescendu à 9 semaines maximum par décision unilatérale, et a prévu que les modulations sur 3 ans devraient être autorisées par un accord de branche. 	

- **Horaires individualisés**

AVANT	APRES
<p>L'inspecteur du travail : doit être préalablement informé de la mise en place d'horaires individualisés, dans les entreprises qui disposent de représentants du personnel. Il doit donner son autorisation dans les entreprises qui n'en ont pas.</p> <p>Limites : Le report des heures d'une semaine à une autre ne peut dépasser une durée déterminée par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise. A défaut d'accord collectif, un décret fixe la limite à 3h de report par semaine avec un cumul limité à 10h.</p>	<p>L'inspecteur du travail (L. 3121-48) : dans les entreprises ou il existe des représentants du personnel, l'inspecteur du travail n'est plus informé. Il doit toujours autoriser les horaires individualisés dans les entreprises dépourvues de représentants.</p> <p>Limites (L. 3121-51 et -52) : Le report des heures d'une semaine à une autre ne peut dépasser une durée déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche (même non étendu), ou à défaut par décret.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le gouvernement avait initialement prévu un simple avis du CE, à défaut des DP, pour mettre en place les horaires individualisés, alors que le code du travail actuel prévoit que le CE, à défaut les DP, ont un droit de veto (ils doivent donner un avis conforme pour que l'individualisation des heures de travail soit possible). Suite aux mobilisations, le gouvernement est revenu sur cette disposition. Un avis conforme est donc toujours nécessaire. • Le gouvernement avait initialement prévu qu'en cas d'absence d'institutions représentatives du personnel (IRP), il n'était plus nécessaire d'obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour mettre en place des horaires individualisés. Une simple information suffisait. Il est revenu sur cette disposition, mais il a tout de même fait disparaître l'information de l'inspecteur lorsque l'entreprise a des IRP. • La limite maximale au nombre d'heures qui peuvent être reportées d'une semaine à l'autre est renvoyée en priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, qui s'impose sur l'accord de branche. Le décret n'intervient que de manière subsidiaire, à défaut d'accord collectif. 	

- **Récupération des heures perdues (heures perdues uniquement dans le cadre d'un inventaire, d'un accident, incendie ou cas de force majeure, ou en cas de prise de pont)**

AVANT	APRES
<p><u>Modalités fixées par décret.</u></p> <p><u>Limite</u> : la récupération des heures n'est possible que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.</p> <p><u>Procédure</u> : information préalable de l'inspecteur du travail.</p>	<p><u>Modalités fixées par accord</u> (L. 3121-50 et 51) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche (même non étendu), ou en l'absence d'accord collectif, par décret.</p> <p><u>Limite</u> : aucune.</p> <p><u>Procédure</u> : aucune.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la limite de 12 mois pour la récupération, qui permettait au salarié de récupérer ses heures au maximum 1 an après leur perte. • Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement qui prévaut sur l'accord de branche, pour la fixation des modalités de récupération. • Suppression de l'information de l'inspecteur du travail. 	

- **Conventions de forfait**

AVANT	APRES
<p><u>Mise en place</u> : par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche. Une fois qu'un accord est conclu, doivent être signées des conventions individuelles de forfait.</p>	<p><u>Mise en place</u> (L. 3121-63) : Après avoir voulu permettre aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place des forfaits jours sans accord d'entreprise, et suite aux mobilisations, le gouvernement est revenu au droit actuel. Il n'est plus possible de prévoir des forfaits dans les entreprises de moins de 50 salariés, sauf si un accord de branche le prévoit ou conclusion d'un accord par un salarié mandaté.</p>

Repos (Article 57 du projet de loi) : Il y aura une concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et les organisations patronales sur la possibilité de fractionner le repos quotidien ou hebdomadaire des salariés qui télétravaillent.

Bilan :

- Quasi absence d’encadrement du recours aux forfaits jour alors que le droit européen nous impose cet encadrement pour respecter les périodes minimales de repos.
- Concertation sur la possibilité de fractionner le repos des salariés au forfait qui télétravaillent. Initialement, le gouvernement voulait permettre aux salariés en forfait jours qui télétravaillent de fractionner, « à leur demande » (!), leur repos quotidien ou hebdomadaire. Suite aux mobilisations, cela s’est transformé en concertation sur le fractionnement des repos des salariés en télétravail. Cette idée n’est donc pas totalement enterrée...
- Le gouvernement avait initialement prévu d’obliger à la renégociation des accords de forfaits jours de branche ou d’entreprise conclus avant la loi travail et qui ne respecteraient pas les nouvelles obligations de la loi. Cette disposition a été modifiée par crainte qu’il n’y ait pas de nouvel accord et donc plus de forfaits jours ! (Comme quoi, dans certains cas on ne fait pas confiance à la négociation d’entreprise). Ainsi, tous les accords forfaits jours continuent d’être valables, sous réserve que l’employeur applique de lui-même les nouvelles dispositions prévues par la loi. Une source de complexité supplémentaire.

• **Travail de nuit**

AVANT	APRES
<p>Mise en place : par accord de branche <u>étendu</u> ou par accord d’entreprise ou d’établissement.</p> <p>Durée maximale : Le temps de travail moyen ne peut pas dépasser 40h sur 12 semaines.</p>	<p>Mise en place (L. 3122-15) : priorité à l’accord d’entreprise ou d’établissement, à défaut par accord de branche même non étendu.</p> <p>Durée maximale (L. 3122-7 et -18) : Le temps de travail moyen ne peut pas dépasser 40h sur 12 semaines.</p>

Dérogation à la moyenne hebdomadaire : Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir jusqu'à 44h sur 12 semaines lorsque les caractéristiques propres à l'activité le justifient.

Dérogation à la durée maximale quotidienne : Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, dans des conditions déterminées par décret.

Surveillance médicale renforcée : prévue par la loi, avant l'affectation au poste de nuit puis tous les 6 mois maximum.

Dérogation à la moyenne hebdomadaire (L. 3122-18) : Un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche (même non étendu) peut augmenter la durée maximale de travail jusqu'à 44h sur 12 semaines, lorsque les caractéristiques propres à l'activité le justifient.

Dérogation à la durée maximale quotidienne (L. 3122-17) : possible par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche (même non étendu), dans les conditions qui seront déterminées par décret.

Surveillance médicale renforcée (L. 3122-11 et L. 4624-1) : Renvoi à un décret pour les conditions de la surveillance médicale renforcée. La périodicité du suivi sera fixée par le médecin du travail.

Bilan :

- Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement pour la mise en place du travail de nuit et les dérogations à la durée maximale de travail de nuit. L'accord de branche ne pourra plus empêcher l'accord d'entreprise ou d'établissement de lui être moins favorable.
- Peut-être un affaiblissement du contrôle médical des salariés travaillant de nuit car il n'est plus prévu par la loi mais par un décret ? Le médecin du travail pourra peut-être fixer une périodicité plus importante, mais s'il ne le décide pas, le travailleur de nuit n'a plus la garantie d'une visite tous les 6 mois.
- Le gouvernement avait initialement prévu que la durée moyenne hebdomadaire de travail pourrait aller jusqu'à 40h sur 16 semaines. Suite aux mobilisations, le projet de loi est revenu là-dessus. On reste à 40h en moyenne sur 12 semaines.

• **Travail à temps partiel**

AVANT	APRES
<p>Mise en place : par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord collectif, l'employeur peut mettre en œuvre unilatéralement le temps partiel, après avis du CE, à défaut des DP.</p>	<p>Mise en place (L. 3123-17 et -26) : par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche étendu. En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut mettre en place le temps partiel après</p>

En l'absence d'IRP, mise en place après information de l'inspecteur du travail.

Initiative du salarié : un salarié peut demander une réduction de la durée de son travail en raison des besoins de sa vie familiale.

Heures complémentaires : un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires sans toutefois dépasser le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle.

Répartition des horaires quotidiens : un accord de branche étendu, ou agréé, ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer la répartition des horaires dans la journée de travail et définir les amplitudes horaires.

Délai de prévenance : les modifications de la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doivent être notifiées au salarié au moins 7 jours à l'avance, mais possibilité de diminution par accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement, avec un plancher de 3 jours ouvrés.

avis du CE, à défaut des DP. Dans les entreprises dépourvues d'IRP, l'employeur devra informer l'inspecteur du travail.

Initiative du salarié (L. 3123-2) : un salarié peut demander une réduction de la durée de son travail en raison des besoins de sa vie personnelle. C'est une amélioration car la notion de « vie personnelle » est plus large que la notion de « vie familiale ».

Heures complémentaires (L. 3123-20 et 21) : un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche étendu détermine la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires, dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle. En revanche, la loi travail n'a rien modifié en ce qui concerne la majoration des heures complémentaires.

Répartition des horaires quotidiens (L. 3123-23) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut à l'accord de branche étendu ou agréé, pour déterminer la répartition des horaires de travail au sein d'une journée.

Délai de prévenance (L. 3123-24 et 31) : Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut un accord de branche étendu, pour déterminer le délai de prévenance des modifications de la répartition des heures, avec un plancher de 3 jours ouvrés. À défaut d'accord, cette modification est notifiée au salarié au moins sept jours ouvrés à l'avance.

Nouveauté (L. 3123-3) : l'employeur doit porter à la connaissance des salariés à temps partiel la liste des emplois disponibles pour leur permettre de reprendre un emploi à temps plein.

Bilan :

- Priorité donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche pour la mise en place du temps partiel, la répartition des horaires quotidiens, la détermination du délai de prévenance, la limite des heures complémentaires : renversement de la hiérarchie des normes actuelle.
- Les possibilités de temps partiel à l'initiative du salarié sont élargies, car les raisons pouvant être avancées devaient être d'ordre familial, elles doivent maintenant être d'ordre personnel.

• Travail intermittent

AVANT	APRES
Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus si un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.	Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus si un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu le prévoit (L. 3123-38).
Bilan : <ul style="list-style-type: none"> • Priorité à la négociation d'entreprise par rapport à la négociation de branche pour la conclusion des contrats de travail intermittents : renversement de la hiérarchie des normes. 	

• Repos quotidien

AVANT	APRES
Dérogation par accord au repos quotidien de 11h : un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à la durée minimale de repos quotidien, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.	Dérogation par accord au repos quotidien de 11h (L. 3131-2) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche (même non étendu) pour déroger à la durée minimale de repos, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

<p>Dérogation sans accord : à défaut d'accord, il peut être dérogé par décret aux 11h de repos quotidien en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité.</p>	<p>Dérogation sans accord (L. 3131-3) : les dérogations sans accord sont possibles si elles sont prévues par décret, dans des hypothèses de surcroît exceptionnel d'activité. Il est également possible de déroger au repos quotidien « en cas d'urgence » dans des conditions déterminées par décret (L. 3131-1).</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche en matière de dérogation aux 11h de repos quotidien : renversement de la hiérarchie des normes. • Auparavant on pouvait déroger au repos quotidien « en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ». Désormais la loi dit uniquement « en cas d'urgence », ce qui est nettement plus large. Espérons que le décret à venir restreigne ces cas d'urgence. 	

• **Travail le dimanche**

AVANT	APRES
<p>Dérogation à l'interdiction du travail dominical par décision du maire : Dans les établissements de commerce de détail, le maire peut autoriser le travail dominical jusqu'à 12 dimanches <u>par an</u>.</p>	<p>Dérogation à l'interdiction du travail dominical par décision du maire (L.3132-26) : Dans les établissements de commerce de détail, le maire peut autoriser le travail dominical jusqu'à 12 dimanches <u>par année civile</u>.</p> <p>Nouveauté : La liste des dimanches, arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante, peut désormais être modifiée en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.</p>
<p>Bilan :</p>	

- Point positif : le maire peut autoriser le travail dominical 12 dimanches par année civile, ce qui est plus restrictif que 12 dimanches par an, qui permettait de considérer que l'année pouvait être glissante.
- En revanche, la loi permet désormais de modifier en cours d'année le nombre et la date des dimanches travaillés, 2 mois avant le premier dimanche concerné, ce qui est beaucoup moins prévisible pour les salariés.

• Jours fériés

AVANT	APRES
<p>Détermination des jours fériés chômés : Un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les jours fériés qui seront chômés (= non travaillés). A défaut d'accord, décision unilatérale de l'employeur, ou usage.</p> <p>Exclusion de certains types de salariés : les travailleurs à domicile, les salariés intermittents, les salariés temporaires et les salariés saisonniers ne bénéficient pas du paiement des jours fériés chômés.</p>	<p>Détermination des jours fériés chômés (L. 3133-3-1 et -3-2) : Priorité à un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut à un accord de branche, pour la fixation des jours fériés chômés. A défaut d'accord, décision unilatérale de l'employeur. Pas de référence à l'usage.</p> <p>Inclusion des salariés saisonniers (L. 3133-3) : Les salariés saisonniers qui cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise, du fait de divers contrats successifs ou non, auront accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux jours fériés chômés. Les travailleurs à domicile, les salariés intermittents et intérimaires sont toujours exclus.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche pour la détermination de jours fériés chômés : renversement de la hiérarchie des normes. • L'absence de référence aux usages signifie-t-elle que ceux-ci ne pourront plus s'appliquer ? • Point positif : les salariés saisonniers auront accès au paiement des jours fériés chômés, mais les travailleurs à domicile, les salariés intermittents et intérimaires restent exclus de ces dispositions. 	

- **Droits aux congés payés**

AVANT	APRES
<p><u>Congé pour les mères</u> : les femmes salariées de moins de 21 ans bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.</p> <p><u>Dérogation à la durée maximale de congé de 24 jours</u> : la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé à la durée maximale de congé de 24 jours pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.</p> <p><u>Fermeture de l'entreprise</u> : lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés ne peut avoir lieu que sur avis conforme des DP, ou avec l'agrément des salariés.</p> <p><u>Dérogation aux règles de fractionnement des congés</u> : des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises après accord individuel du salarié ou par accord d'entreprise ou d'établissement.</p> <p><u>Fixation de règles par accord</u> : un accord de branche ou d'entreprise ou d'établissement peut fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas</p>	<p><u>Congé pour les mères et les pères</u> (L. 3141-8) : les salariés de moins de 21 ans, qu'ils soient hommes ou femmes, ont droit à des congés supplémentaires par enfant à charge.</p> <p><u>Dérogation à la durée maximale de congé de 24 jours</u> (L. 3141-17) : il peut être dérogé à la durée maximale de congé de 24 jours pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières mais aussi en raison de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.</p> <p><u>Fermeture de l'entreprise</u> (L. 3141-19) : lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés peut avoir lieu sans qu'il ne soit nécessaire de recueillir l'avis conforme des DP, ni l'agrément des salariés.</p> <p><u>Dérogation aux règles de fractionnement des congés</u> (L. 3141-20 -21 et -23) : des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par un accord de branche, ou avec l'accord du salarié.</p> <p><u>Fixation de règles par accord</u> (L. 3141-15 et -22) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut accord de branche, pour fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas.</p> <p><u>Fixation de règles en l'absence d'accord</u> (L. 3141-16) : en l'absence d'accord collectif l'employeur fixe l'ordre des départs et la période de</p>

<p>Fixation de règles en l'absence d'accord : en l'absence d'accord collectif, c'est l'employeur qui fixe ces points, après avis des DP et du CE et en fonction des usages.</p> <p>Modification des dates de congé : sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.</p> <p>Période de prise de congé : le salarié ne peut bénéficier de ses congés payés qu'après l'ouverture de ses droits.</p> <p>Indemnité compensatrice de congés payés : elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute lourde.</p>	<p>prise des congés, après avis du CE, à défaut des DP. Il n'y a plus de référence aux usages.</p> <p>Modification des dates de congé (L. 3141-15 et -16): un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut de branche, fixe le délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congés.</p> <p>En l'absence d'accord, l'employeur doit respecter un délai d'un mois avant la date prévue du départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.</p> <p>Période de prise de congé : les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à l'ouverture des droits.</p> <p>Indemnité compensatrice de congés payés : elle sera due même en cas de licenciement pour faute lourde.</p>
---	--

Bilan :

- En l'absence d'accord, la référence aux usages a été supprimée alors que ceux-ci peuvent être plus favorables pour les salariés.
- Possibilité de fixer par accord, sans qu'il ne soit prévu de délai minimum, le délai que doit respecter l'employeur pour modifier la date de congé d'un salarié.
- Priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche sur plusieurs points : renversement de la hiérarchie des normes.
- L'avis conforme des institutions représentatives du personnel n'est plus requis pour fractionner le congé des salariés en cas de fermeture de l'entreprise.
- Point positif : les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à l'ouverture de ses droits.
- Point positif : l'indemnité compensatrice de congés payés est désormais due même en cas de licenciement pour faute lourde, c'est une mise en conformité avec une décision du Conseil constitutionnel.
- Point positif : il peut désormais déroger à la durée maximale de congé de 24 jours pour les salariés qui justifient la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

- **Caisses de congés payés**

AVANT	APRES
Des décrets déterminent les professions, industries et commerces qui doivent s'affilier à des caisses de congés. Ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé.	Des décrets déterminent les professions, industries qui doivent s'affilier aux caisses de congés (L.3141-32).
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la précision relative aux salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur. 	

CONGES SPÉCIAUX : article 9 de la loi travail

Le nombre de jour de congés spéciaux était jusqu'alors prévu dans le code du travail, et pouvait être augmenté par accord d'entreprise ou d'établissement ou par accord de branche. La loi travail prévoit désormais que le nombre de congés spéciaux sont prévus en priorité dans l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut dans l'accord de branche, sans aucun plancher légal. A nouveau la hiérarchie des normes est renversée, l'accord de branche ne peut pas empêcher un accord d'entreprise ou d'établissement de lui être moins favorable.

Suite aux mobilisations, le gouvernement a un peu reculé, et a remis un plancher légal de nombre de congés spéciaux.

AVANT	APRES
<u>Congé pour évènements familiaux</u>	<u>Congé pour évènements familiaux</u> (L. 3142-1)

- Le nombre de jour de congé est fixé par le code du travail selon les évènements.
- 1 jour de congé pour décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.
2 jours de congés pour le décès d'un enfant, du conjoint, ou du partenaire de PACS. Pas de congé pour le décès du concubin.

Congé de solidarité familiale

- Aucune procédure particulière en cas de différend.
- En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est de 1 journée.
- La durée maximale de congé est de 3 mois et interdiction de prévoir moins par accord. 1 seul renouvellement possible et interdiction d'en prévoir plus par accord.
- Le salarié a 15 jours pour prévenir son employeur de sa prise de congé.

- Les accords d'entreprise, ou à défaut de branche, peuvent fixer le nombre de jour de congé selon l'évènement.
- Initialement le gouvernement n'avait prévu aucun plancher légal pour la fixation du nombre de jour. Suite aux mobilisations, le plancher légal est redevenu le même que celui qui était dans le code du travail, avec même des améliorations :
3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire de PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.
5 jours pour le décès d'un enfant.
Et nouveauté : 2 jours de congés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (amendement du Sénat).

Congé de solidarité familiale (L. 3142-6 et s.) :

- **Nouveauté** : En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du CPH statuant en la forme des référés dans les conditions fixées par décret.
- En cas de fractionnement, il n'y a plus de durée minimale de période de congé.
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut un accord de branche fixe la durée maximale du congé, le nombre de renouvellement possible, sans plancher légal. A défaut d'accord, la loi prévoit que la durée maximale de congé est de 3 mois, renouvelable 1 fois.
- Les délais d'information de l'employeur par le salarié concernant la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la

Congé de soutien familial

- **8 cas** dans lesquels le congé peut être pris (lorsque le conjoint, concubin, partenaire... est handicapé ou a une grave perte d'autonomie).
- Sous condition que la personne aidée ne soit pas placée dans un établissement ou chez un tiers autre que le salarié.
- Condition de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier du droit à congé.
- Tout le régime était prévu par la loi et un article précisait clairement que toute convention contraire était nulle.
- Congé de 3 mois renouvelable.

Congé sabbatique

durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin prévisible du congé sont définis par accord d'entreprise ou d'établissement en priorité, à défaut par un accord de branche. A défaut d'accord, un décret précisera ces points.

- Un accord d'entreprise en priorité à défaut de branche peut prévoir des mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant son congé et les modalités d'accompagnement à son retour

Congé de proche aidant (L. 3142-16 et s) :

- **Ajout d'un 9ème cas** : le salarié peut prendre ce congé lorsque la personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, est handicapée ou a une grave perte d'autonomie.
- Suppression de la condition d'absence de placement de la personne aidée dans un établissement ou chez un tiers autre que le salarié.
- Condition d'un an d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier du droit à congé.
- **Renvoi à l'accord d'entreprise** ou d'établissement en priorité, à défaut de branche, pour la durée maximale, le nombre de renouvellement.
- Pas de durée minimale légale.

Congé sabbatique (L. 3142-28 et s) :

- Durée minimale de **six mois** et maximale de **onze mois**.
- Le droit au congé est ouvert au salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins **36 mois**.
- Le salarié ne doit pas avoir bénéficié **au cours des 6 années précédentes** dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée **d'au moins 6 mois**.
- Possibilité de report portée à 9 mois dans les entreprises de moins de **200 salariés**.
- Possibilité de refus dans les entreprises de moins de **200 salariés** si l'employeur estime que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la **production et à la marche de l'entreprise**.
- Refus motivé et porté à la connaissance du salarié à peine de nullité.
- le départ en congé peut être différé par l'employeur, **en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents** au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante au titre du congé sabbatique, ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés (pas de seuil).

- **Renvoi à l'accord d'entreprise en priorité**, à défaut à l'accord de branche pour définir la durée maximale du congé, le nombre de renouvellement possible, les conditions d'ancienneté requise, la durée minimale entre deux congés sabbatiques les délais d'information de l'employeur pour tout ce qui concerne le congé, le report des congés payés.
- En l'absence d'accord collectif, la durée minimale du congé est de 6 mois et sa durée maximale est de 11 mois.
- En l'absence d'accord collectif, le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, et n'ayant pas bénéficié dans l'entreprise, au cours des six années précédentes, d'un congé sabbatique.
- Possibilité de report portée à 9 mois dans les entreprises de plus de **300 salariés** (augmentation du seuil).
- Possibilité de refus dans les entreprises de moins de **300 salariés** (augmentation du seuil) si l'employeur estime que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.
- Suppression de la nullité en cas de non motivation du refus de l'employeur et s'il n'est pas porté à la connaissance du salarié.
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur peut différer le départ en congé jusqu'à 6 mois lorsque celui-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés employés simultanément à temps partiel au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 300 salariés le congé peut être différé jusqu'à 9 mois.

Congé mutualiste de formation

- Durée maximale de formation de 9 jours par an.
- Un décret précise que le délai de prévenance est de 30 jours.

Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen

- En cas de différent, **l'inspecteur du travail** arbitre.
- L'autorisation d'absence ne peut être **refusée** par l'employeur que s'il estime, **après avis conforme** du CE, à défaut des DP, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la **production et à la marche de l'entreprise**.
- Un décret prévoit un délai **qui ne peut être inférieur à 15 jours** calendaires pour adresser sa demande de congé.

- Si la convention collective ne prévoit rien pour le report des congés payés au-delà de la 4ème semaine, leur cumul porte sur au maximum 6 ans et une indemnité compensatrice est perçue par le salarié lors de son départ pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

Congé mutualiste de formation (L. 3142-36 et s) :

- Durée maximale et durée du délai de prévenance **renvoyées à l'accord d'entreprise** en priorité, à défaut à l'accord de branche, sans plancher légal.
- En l'absence d'accord collectif, la durée maximale de formation est de 9 jours par an, et le délai sera fixé par décret.
- **Nouveauté** : en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.

Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen (L. 3142-42 et s) :

- En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du **conseil de prud'hommes**, statuant en la forme des référés.
- L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après **avis** du CE ou, à défaut, des DP, que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la **bonne marche de l'entreprise**.
- **Renvoi à l'accord d'entreprise** en priorité, à défaut à l'accord de branche, pour déterminer les **délais** dans lesquels le salarié

Congé pour catastrophe naturelle

- Durée maximale légale du congé de **20 jours**.

Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

- Durée du congé de **6 jours par an**.
- Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique et syndicale qu'à concurrence de **douze jours ouvrables** pour une même année.
- Un décret fixe le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur à 30 jours.
- Un décret fixe les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

adresse sa demande de congé. A défaut d'accord ce délai sera précisé par décret.

Congé pour catastrophe naturelle (L. 3142-48 et s) :

- Fixation de la durée maximale et des délais dans lesquels le salarié adresse sa demande **par accord d'entreprise** en priorité, à défaut par accord de branche. A défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé est de 20 jours par an et les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande sont fixés par décret.
- **Nouveauté** : en cas de différend, il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du **conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés**.
- **Nouveauté** : la durée ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (L. 3142-54 et s) :

- **Renvoi à l'accord d'entreprise** en priorité, à défaut à l'accord de branche pour la définition de la durée maximale du congé et des conditions de cumul avec le congé économique sociale et syndical, du délai dont dispose le salarié pour adresser sa demande de congé à l'employeur, du nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé, sans plancher légal.
- A défaut d'accord collectif, le nombre maximal total de jours pouvant être pris au titre le congé est de six jours maximum par an, le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année, le délai dans lequel le

Congé de représentation

- La durée du congé de représentation ne peut dépasser **neuf jours ouvrables** par an.
- Un décret détermine les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du congé de représentation au cours d'une année.

- Le refus est motivé à peine de nullité.

Congé de solidarité internationale

- Condition pour bénéficier de ce congé d'une **ancienneté de 12 mois** consécutifs ou non dans l'entreprise.
- La durée de ce congé et la durée cumulée de plusieurs de ces congés pris de façon continue ne peuvent excéder **6 mois**.
- Un décret fixe les règles selon lesquelles est déterminé, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de salariés

salarié adresse sa demande de congé à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé sont fixés par décret.

- **Nouveauté** : en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du **conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés**.

Congé de représentation (L. 3142-60 et s) :

- **Renvoi à l'accord d'entreprise** en priorité, à défaut à l'accord de branche, pour la durée du congé, le délai dans lequel le salarié adresse sa demande, et le nombre maximum par établissement de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année.
- À défaut d'accord collectif, la durée totale maximale du congé est de neuf jours ouvrables par an, le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année sont fixés par décret.
- Le refus est motivé, mais la sanction de nullité n'est pas encourue en cas d'absence de motivation.

Congé de solidarité internationale (L. 3142-67 et s) :

- **Un accord d'entreprise en priorité**, à défaut un accord de branche, détermine la durée maximale du congé, l'ancienneté requise pour bénéficier de ce congé, du nombre de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé, les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé, sans limites légales.

susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale.

- L'employeur **communique semestriellement** au CE ou, à défaut, aux DP, la liste des demandes de congé avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus.
- Le **refus** est notifié au salarié dans un délai de **quinze jours** après réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.
- En cas d'urgence, le salarié peut solliciter ce congé d'une durée maximale de six semaines, sous préavis de quarante-huit heures. L'employeur fait connaître sa réponse dans un délai de vingt-quatre heures.

Congé pour acquisition de la nationalité

- Droit à un congé non rémunéré d'**une demi-journée**.

- À défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé est de 6 mois. Elle est de six semaines en cas d'urgence ; l'ancienneté requise est de douze mois, consécutifs ou non ; les règles selon lesquelles sont déterminés le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé et les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé sont fixées par décret.
- **Aucune information des élus n'est prévue.**
- **Pas de délai** imposé à l'employeur pour répondre.
- En cas d'urgence, **aucune durée maximale, aucun délai de réponse ni aucun préavis** ne sont prévus.

Congé pour acquisition de la nationalité (L. 3142-75 et s) :

- **Renvoi à l'accord d'entreprise en priorité**, à défaut à l'accord de branche pour déterminer la durée du congé.
- A défaut d'accord collectif, la durée du congé est d'une demi-journée.
- **Nouveauté** : en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du **conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés**.

Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise (L. 3142-105) :

- **Renvoi à l'accord d'entreprise en priorité**, à défaut de branche pour la détermination de la durée maximale du congé, du nombre de renouvellement possible, de la condition

Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise

- Condition d'ancienneté dans l'entreprise d'au moins **24 mois**.
- La **durée maximale** du congé ou de la période de travail à temps partiel est **d'un an**. Elle peut être prolongée d'au plus un an.
- Dans les entreprises **de moins de 200 salariés**, lorsque l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que la transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel aura des conséquences préjudiciables **à la production et à la marche de l'entreprise**, il peut refuser de conclure le ou les avenants de passage à temps partiel.
- Dans les entreprises **d'au moins 200 salariés**, l'employeur peut différer la signature du ou des avenants aux contrats de travail, si le pourcentage de salariés de l'entreprise passant simultanément à temps partiel pour ce motif dépasse 2 % de l'effectif de l'entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.
- **Nullité du refus** s'il n'est pas motivé ni porté à la connaissance du salarié.
- d'ancienneté requise, des délais d'information dont dispose le salarié pour informer son employeur de sa demande de congé, des conditions d'information de l'employeur de la volonté du salarié de poursuivre ou rompre le contrat de travail, des modalités de report des congés, sans encadrement légal.
- A défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an. Elle peut être prolongée au plus d'un an ; l'ancienneté requise est de 24 mois ; les conditions et délais d'information et le niveau de salariés absents au titre du congé, pour lequel l'employeur peut différer le départ sont fixés par décret.
- Dans les entreprises de **moins de 300 salariés** (augmentation du seuil), l'employeur peut refuser le congé ou la transformation du congé en période d'activité à temps partiel s'il estime que ce congé ou cette activité à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise;
- **Renvoi à l'accord d'entreprise en priorité** pour déterminer dans les entreprises de **plus de 300 salariés** (augmentation du seuil) le seuil maximal de salarié bénéficiant simultanément du congé.
- L'obligation de la motivation du refus et l'obligation de le porter à la connaissance du salarié **ne sont plus sanctionnées par la nullité**.
- **Nouveauté** : ce refus peut être contesté directement devant le bureau de jugement du **conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés**.

Bilan :

- La plupart des conditions, délais etc. étaient prévus par la loi. Ils sont désormais prévus **par des accords d'entreprise**, ou par des accords de branche, mais qui ne peuvent plus empêcher les accords d'entreprise de leur être moins favorables. Le tout **sans aucun plancher légal**. Les dispositions législatives ne sont désormais que des « dispositions supplétives », c'est-à-dire applicables seulement en l'absence d'accord collectif.
- Le congé de formation économique, social et syndical avait lui aussi été initialement chamboulé, le gouvernement renvoyant l'essentiel à la négociation d'entreprise, sans plancher légal. Mais face aux mobilisations, le gouvernement a reculé et est revenu aux règles actuellement en vigueur.