

LE TEMPS DE TRAVAIL APRES LA LOI TRAVAIL

Ordre des avocats
Commission ouverte de droit social
22 mai 2017

SOMMAIRE

- La sécurisation du forfait annuel en jours (1)
- La régime de l'astreinte (2)
- Les jours fériés (3)
- Les congés payés (4)
- Les ajustements sur le temps partiel (5)

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

❑ Définition et objectif des forfaits annuels en jours

- Mis en place par la loi du 19 janvier 2000 dite « Aubry II » Fixation de la durée du travail sur la base d'un forfait annuel établi en jours
- Intérêts pour l'employeur : intégrer dans la durée du travail du salarié (cadre autonome ou non cadre disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps) un certain nombre d'heures supplémentaires sans que le salarié ne soit soumis au respect de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail
- Intérêt pour le salarié : flexibilité dans l'organisation de son temps de travail

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

❑ Dérives du forfait annuel en jours

- Horaires quotidiens et hebdomadaires de travail élevés (entraînant fatigue, stress, démotivation, absence...)
- Réclamations déposées par la CFE-CGC et la CGT, en 2005 et 2009, devant le Comité européen des droits sociaux au motif que les dispositions du Code du travail sur le forfait annuel en jours sont contraires à la Charte sociale européenne : vives critiques du Comité mais Charte sociale européenne ne peut pas être invoquée en droit interne (CE, 2 octobre 2009, n°301034).
- Contentieux important devant la Cour de cassation au motif que les dispositions du Code du travail sur le forfait annuel en jours sont contraires à la Charte des droits fondamentaux de l'UE :
 - Objectif :
 - faire constater l'irrégularité de l'accord collectif instituant le forfait annuel en jours en raison de l'absence de garanties suffisantes de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié
 - obtenir un rappel de salaires au titre des heures supplémentaires effectuées
 - Position de la Cour de cassation : irrégularité des accords collectifs instituant les forfaits annuels en jours s'ils ne contiennent pas des garanties suffisantes permettant de préserver le droit des salariés à la santé et au repos (Cass. Soc., 29 juin 2011, n°09-71107; Cass. Soc., 24 avril 2013, n°11-28398 ; Cass. Soc., 26 septembre 2012, n°11-14540 ; Cass. Soc., 31 janvier 2012, n°10-19807)

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

❑ Salariés concernés par le forfait annuel en jours

➤ Avant la loi Travail

- Dispositions d'ordre public (anc. art. L. 3121-43 CT) :
 - Salariés cadres « autonomes » dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés
 - Salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées
- Dispositions susceptibles d'aménagement par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche :
 - Définition de la ou les catégories de salariés remplissant les conditions ci-dessus
- Pas de disposition supplétive car nécessité d'un accord

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

➤ Depuis la loi Travail : restriction des conditions

- Dispositions d'ordre public (anc. art. L. 3121-43 CT) :
 - Salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés
 - Salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (art. L. 3121-58 CT).

Trois conditions cumulatives à réunir :

- ✓ avoir une durée du temps de travail qui ne peut être prédéterminée
 - ✓ avoir une autonomie réelle dans l'organisation de son emploi du temps
 - ✓ avoir un certain niveau de responsabilité
- Dispositions susceptibles d'aménagement par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche :
 - Définition de la ou les catégories de salariés remplissant les conditions ci-dessus
 - Pas de disposition supplétive car nécessité d'un accord

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

□ Conditions de validité du forfait annuel en jours

➤ Avant la loi Travail

- Dispositions d'ordre public :
 - Convention individuelle de forfait annuel en jours que si prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche déterminant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait + durée du travail
 - Convention individuelle de forfait requiert l'accord écrit du salarié
 - Entretien annuel obligatoire portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation de son travail, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, la rémunération

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

- Dispositions susceptibles d'aménagement par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche :
 - Catégories de salariés concernés + modalités et caractéristiques de la convention individuelle de forfait
 - Nombre de jours travaillés (plafond de 218 jours) + modalités de décompte des journées et demi-journées de travail et prise des repos
 - Conditions de contrôle de l'application du forfait, de l'amplitude des journées de travail des salariés et de la charge de travail qui en découle
 - Modalités concrètes d'application des dispositions relatives au repos minimal quotidien et hebdomadaire

- Pas de disposition supplétive puisque l'accord collectif est obligatoire

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

➤ Depuis la loi Travail

- Dispositions d'ordre public inchangées :
 - Convention individuelle de forfait annuel en jours licite que si prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche
 - Convention individuelle de forfait requiert l'accord écrit du salarié
 - Plafond du nombre de jours travaillés fixé à 218 jours

- Disposition d'ordre public nouvelle :
 - Employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (plus d'entretien annuel obligatoire)

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

- Dispositions susceptibles d'aménagement par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, **à défaut**, convention ou accord de branche obligatoire pour conclure une convention individuelle de forfait (anc. art. L. 3121-63 CT)
 - Catégories de salariés concernés
 - Nombre de jours travaillés (plafond de 218 jours)
 - Caractéristiques principales des conventions qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait
 - Période de référence du forfait qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs. Mention pas exigée pour accord antérieurs (art. 12)

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

- Conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées ou départs en cours de période (art. L. 3121-64 CT) :
 - ✓ Absences pour maladie, grève et maternité gérées par aucun texte avant loi Travail
 - ✓ JP :
 - Sur la grève :
 - ❖ Retenue proportionnelle à la durée de l'absence
 - ❖ Définition d'un taux de base qui pourrait résulter de la division de la rémunération annuelle par une durée annuelle de jours (Cass. Soc., 13 novembre 2008, n°06-44608)
 - Sur la maladie :
 - ❖ Réduction du nombre de jours du forfait
 - ❖ Illicéité de la suppression d'un JRTT en raison d'un arrêt maladie, la maladie ne pouvant pas faire l'objet d'une récupération (Cass. Soc., 3 novembre 2011, n°18-18762)
 - ✓ Précisions sur les modalités selon lesquelles (reprise JP) :
 - L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge du travail du salarié mais plus d'entretien formel annuel obligatoire
 - L'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération, sur l'organisation du travail dans l'entreprise
 - Le salarié peut exercer son **droit à la déconnexion** : mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale (art. L. 2242-8, 7 CT) : à développer dans un autre paragraphe

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

- Remarques :

- ✓ Pas de consultation du CE sur l'accord collectif instituant le forfait annuel en jours (art. L. 2323-2 CT + Cass. Soc., 23 juin 2016, n°14-15171 : si pas de consultation, pas d'annulation de la convention individuelle de forfait)
- ✓ Recours aux conventions de forfait et modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés doivent être communiqués au CE en vue de sa consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L. 2323-15 CT)

- Dispositions supplétives : sécurisation des forfaits

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

❑ Le sort de l'accord collectif irrégulier

➤ Avant la loi Travail :

- Pas de dispositions d'ordre public, ni susceptibles de faire l'objet d'un accord
- JP :
 - En cas de défaillance de l'accord collectif au regard des garanties concernant le droit à la santé et au repos : nullité de la convention individuelle de forfait
 - En cas de révision de l'accord collectif : obligation de faire signer au salarié une nouvelle convention individuelle

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

➤ Depuis la loi Travail (art. 12 Loi Travail / sous art. L. 3121-64 CT)

- En cas de révision de l'accord pour le mettre en conformité avec la loi Travail : pas besoin de l'accord du salarié. Conventions individuelles antérieures s'appliquent donc.
- En cas d'accord collectif incomplet (pas de suivi et d'évaluation de la charge de travail, pas de d'échanges entre salarié et employeur sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, pas de mention du droit à la déconnexion) :
 - Accord collectif antérieur à la loi Travail : Poursuite de la convention sous certaines conditions :
 - ✓ Employeur doit établir un document de contrôle avec mention du nombre et de la date des journées ou demi-journées travaillées (système autodéclaratif est admis à la condition que l'employeur signe le document et prévoit un mécanisme d'alerte et de contrôle en cas de difficulté : Cass. Soc., 8 septembre 2016, n°14-26256)
 - ✓ Employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires,
 - ✓ Employeur doit organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, sa rémunération.

Sous ces mêmes réserves, de nouvelles conventions individuelles de forfait peuvent être conclues (avec de nouveaux salariés) même en l'absence d'un accord collectif ne remplissant pas les conditions de la loi Travail.

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

- Accord collectif postérieur à la loi Travail :
 - ✓ Si accord incomplet (pas de modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail et pas de communication périodique sur celle-ci) : convention individuelle de forfait est valable sous certaines conditions :
 - Employeur doit établir un document de contrôle avec mention du nombre et de la date des journées ou demi-journées travaillées (système autodéclaratif est admis à la condition que l'employeur signe le document et prévoit un mécanisme d'alerte et de contrôle en cas de difficulté : Cass. Soc., 8 septembre 2016, n°14-26256)
 - Employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires,
 - Employeur doit organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, sa rémunération.
 - ✓ Si accord collectif ne mentionne pas le droit à la déconnexion : modalités d'exercice de ce droit sont communiquées aux salariés par tout moyen (art. L. 3121-65 CT).

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

❑ Régime du temps de travail

▪ Rappel des principes :

- Salariés au forfait pas soumis à :
 - ✓ La durée hebdomadaire de 35 heures
 - ✓ La durée quotidienne maximale fixée à 10 heures
 - ✓ La durée hebdomadaire maximale fixée à 48 heures ou à 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives
- Salariés au forfait soumis aux durées minimales de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaires (24 heures + 11 heures)
- Plafond du nombre de jours travaillés dans l'année : 218 jours

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

➤ Avant la loi Travail

- Disposition d'ordre public :
 - Possibilité pour le salarié de renoncer à une partie des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 10% et sous réserve de l'accord de l'employeur. Avenant peut être reconduit tacitement

- Dispositions susceptibles d'aménagement par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche :
 - Nombre de jours de repos auxquels renonce le salarié

- Disposition supplétive :
 - Pas plus de 235 jours travaillés

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

➤ Depuis la loi Travail

- Disposition d'ordre public :
 - Possibilité pour le salarié de renoncer à une partie des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 10% et sous réserve de l'accord de l'employeur. **Avenant ne peut être reconduit tacitement**

- Dispositions susceptibles d'aménagement par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche :
 - Nombre de jours de repos auxquels renonce le salarié

- Disposition supplétive :
 - Pas plus de 235 jours travaillés

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

□ Focus sur le droit à la déconnexion

- Trouve sa source dans le rapport Mettling (septembre 2015) portant sur la « transformation numérique et vie au travail » commandé par M. REBSAMEN
- Objectif : examiner la question de l'effet de la transformation numérique sur le travail
- Constat :
 - Nécessité de mettre en place une régulation collective de la surcharge informationnelle
 - Différents niveaux au sein de l'entreprise doivent encourager la déconnexion : chartes, outils...
- Loi Travail : **droit à la déconnexion** « *en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale* »

La sécurisation du forfait annuel en jours (1)

- Incitation à conclure un accord collectif sur le sujet ou, à défaut, élaboration d'une charte, après avis du CE, à défaut des DP, qui définit « *les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques* » : Exemples :
 - Définition de périodes au cours desquelles l'accès aux outils numériques est rendu impossible ou une période de limitation
 - Engagement de l'employeur de ne pas sanctionner les salariés refusant de consulter les outils numériques après la fin de la journée de travail/week-end/congés

- Avis du CHSCT non requis sur charte

- La NAO sur les thèmes de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail devra également porter sur les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, aux fins d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale

Le régime de l'astreinte (2)

□ Définition

➤ Avant la loi Travail

- Disposition d'ordre public :
 - Période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, avait l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise

Le régime de l'astreinte (2)

➤ Depuis la loi Travail (art. L. 3121-9 CT)

- Dispositions d'ordre public :
 - Suppression de la référence au domicile et à la proximité avec le lieu de travail : le salarié n'a plus à demeurer à son domicile ou à proximité mais doit seulement ne pas se trouver sur son lieu de travail :
 - ✓ Confirmation JP (Cass. Soc., 2 mars 2016, n°14-14919) : « *un salarié est tenu durant les périodes litigieuses de pouvoir être joint téléphoniquement en vue de répondre à un appel de l'employeur pour effectuer un travail urgent au service de l'employeur* »
 - ✓ Elargissement aux astreintes téléphoniques
- Pas de disposition susceptible d'aménagement par accord d'entreprise et, à défaut, par accord de branche

Le régime de l'astreinte (2)

❑ Mise en place, organisation et contreparties

➤ Avant la loi Travail

- Dispositions d'ordre public :
 - Durée de l'intervention considérée comme du temps de travail effectif
 - Période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie financière ou en repos
 - Salariés informés de leur programmation individuelle 15 jours à l'avance
 - Employeur remet chaque mois au salarié un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies ainsi que la compensation correspondante
 - Période d'astreinte prise en compte dans le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire

- Dispositions susceptibles d'aménagement par accord collectif de travail étendu **ou** par accord d'entreprise ou d'établissement
 - Mode d'organisation des astreintes
 - Compensation financière ou en repos

- Disposition supplétive :
 - Mode d'organisation des astreintes et compensations fixées par l'employeur après avis du CE ou, à défaut, des DP s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail

Le régime de l'astreinte (2)

➤ Depuis la loi Travail (art. L. 3121-11 CT)

- Dispositions d'ordre public inchangées :
 - Durée de l'intervention considérée comme du temps de travail effectif
 - Période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie financière ou en repos
 - Employeur remet chaque mois au salarié un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte accomplies ainsi que la compensation correspondante
 - Période d'astreinte prise en compte dans le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire

- Disposition d'ordre public nouvelle :
 - Salariés informés de leur programmation individuelle dans un **délai raisonnable**

- Dispositions susceptibles d'aménagement par accord d'entreprise ou d'établissement ou, **à défaut**, par accord de branche :
 - Modes d'organisation des astreintes
 - Modalités d'information des salariés sur l'astreinte
 - Compensations financières ou en repos
 - **Délais de prévenance** des salariés sur l'organisation des astreintes

- Dispositions supplétives (absence d'accord) :
 - Mode d'organisation des astreintes et leur compensation fixées par l'employeur après avis du CE ou, à défaut, des DP s'ils existent et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail
 - Modalités d'information des salariés sur l'astreinte (fixées par décret) et délai de prévenance de la programmation individuelle des périodes d'astreintes fixée à 15 jours

Les jours fériés (3)

➤ Avant la loi Travail

- Dispositions d'ordre public :
 - Liste des 11 jours fériés de l'année
 - Chômage du 1^{er} mai

- Disposition susceptible d'aménagement par convention collective ou accord de branche (le plus souvent), **ou** par accord d'entreprise ou d'établissement :
 - Définition des jours fériés chômés

Les jours fériés (3)

➤ Depuis la loi Travail (art. L. 3133-3-1 et s.)

- Dispositions d'ordre public inchangées :
 - Liste des 11 jours fériés de l'année
 - Chômage du 1^{er} mai

- Disposition d'ordre public nouvelle :
 - Rémunération des jours fériés chômés étendue aux travailleurs saisonniers ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

- Disposition susceptible d'aménagement par accord d'entreprise et, **à défaut**, par accord de branche :
 - Définition des jours fériés chômés

- Disposition supplétive (en l'absence d'accord) :
 - Fixation des jours fériés chômés par l'employeur (sans recueil de l'avis des IRP)

Les congés payés (4)

➤ Avant la loi Travail

- Dispositions d'ordre public :
 - L'acquisition de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif dans la limite de 30 jours ouvrables
 - Fixation des règles d'équivalence
 - Les assimilations de certaines absences à du travail effectif
 - La règle de l'arrondi à l'entier supérieur lorsque la durée du congé n'est pas un nombre entier
 - L'octroi de jours de congés supplémentaires pour les parents d'enfants à charge (congés étendus aux pères également)
 - Point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé et information des salariés au moins 2 mois à l'avance
 - Les règles de fractionnement du congé principal
 - Information des salariés sur la modification de l'ordre des départs au moins 1 mois à l'avance

Les congés payés (4)

- Dispositions susceptibles d'aménagement par convention ou accord collectif de travail :
 - Fixation de la période de référence pour l'acquisition des congés
 - Fixation de la période de prise des congés
 - Fixation de l'ordre des départs (si pas d'accord, fixation unilatérale par l'employeur)

- Dispositions supplétives :
 - Fixation par l'employeur de la période de référence pour l'acquisition des congés :
1^{er} juin N – 31 mai N+1
 - Fixation par l'employeur de la période de prise de congés par référence aux usages et après consultation des DP et du CE
 - Fixation par l'employeur de l'ordre des départs en tenant compte de la situation de famille des salariés, leur ancienneté et leur activité chez un ou plusieurs employeurs

Les congés payés (4)

➤ Depuis la loi Travail

- Dispositions d'ordre public inchangées :
 - L'acquisition de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif dans la limite de 30 jours ouvrables
 - Les assimilations de certaines absences à du travail effectif
 - La règle de l'arrondi à l'entier supérieur
 - Le principe du fractionnement du congé principal et la limite pour le fractionnement (12 jours minimum)
 - L'octroi de jours de congés supplémentaires pour les parents d'enfants à charge (congés étendus aux pères également)
 - Information des salariés sur la date de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé au moins 2 mois à l'avance
 - Information des salariés sur la modification de l'ordre des départs au moins 1 mois à l'avance
- Disposition d'ordre public nouvelle :
 - Faculté de prendre des congés dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits

Les congés payés (4)

- Dispositions susceptibles d'aménagement par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche :
 - La période de référence pour l'acquisition des congés (en principe 1^{er} juin N – 31 mai N+1)
 - La période de prise des congés (la période minimale 1^{er} mai – 31 octobre reste obligatoire)
 - Ordre des départs et délais à respecter en cas de modification des dates de l'ordre des départs
 - Période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du 12^{ème} jour
 - La faculté de reporter les congés jusqu'au 31 décembre de l'année suivante, au sein des entreprises dans lesquelles la durée du travail est décomptée à l'année
 - Majoration de la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap

Les congés payés (4)

- Dispositions supplétives (en l'absence d'accord) :
 - Début de la période de référence pour l'acquisition des congés fixée au 1^{er} juin
 - L'employeur définit, après avis du CE ou, à défaut, des DP :
 - ✓ Période de prise des congés
 - ✓ Ordre des départs en tenant compte de la situation de famille des salariés, leur ancienneté et leur activité chez un ou plusieurs employeurs
 - Fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre
 - Fractionnement au-delà du 12^{ème} jour est effectué aux conditions suivantes :
 - ✓ Jusqu'à 2 jours de congés supplémentaires pour le salarié (en fonction du nombre de jours pris au-delà du 12^{ème} jour)
 - ✓ Jours de congés restants dus (au-delà du 12^{ème} jour) peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre
 - ✓ Dérogations possibles à ces règles après accord individuel du salarié

Le temps partiel (5)

➤ Avant la loi Travail

- Dispositions d'ordre public :
 - Définition temps partiel
 - Refus du salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement
 - Egalité de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet
 - Nécessité d'un contrat de travail écrit avec les mentions obligatoires qu'il doit comporter
 - Interdiction de porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée conventionnelle
 - Refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires au-delà des limites prévues par son contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement
 - Refus du salarié d'accepter une modification de la répartition de sa durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement
 - Modification de l'horaire de travail contractuel en cas d'exécution régulière d'heures complémentaires au cours d'une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, sous réserve d'un préavis de 7 jours et en l'absence d'opposition du salarié
 - Modalités d'utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel (pas plus d'un tiers du temps de travail consacré aux mandats)

Le temps partiel (5)

- Dispositions susceptibles d'aménagement par convention collective ou accord de branche (le plus souvent), **ou** par accord d'entreprise ou d'établissement :
 - Mise en place du temps partiel et conditions de mise en place de tels horaires à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié
 - Fixation du volume d'heures complémentaires supérieur à 1/10^{ème} dans la limite de 1/3
 - Délai de prévenance et contreparties en cas de modification de la répartition de la durée du travail si délai inférieur à 7 jours ouvrés, toujours dans le respect du minimum de 3 jours
- Dispositions susceptibles d'aménagement uniquement par accord de branche :
 - Possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent
 - Fixation de la durée minimale hebdomadaire et, si elle est inférieure à 24 heures, garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale de 24 heures
 - Modalités du regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées complètes ou des complètes demi-journées
 - Fixation d'un taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut pas être inférieur à 10%
 - Faculté d'augmenter temporairement la durée de travail contractuelle en contrepartie d'une majoration des heures complémentaires à hauteur de 25% minimum

Le temps partiel (5)

- Dispositions supplétives :
 - Fixation des horaires à temps partiel par l'employeur après avis du CE ou, à défaut, des DP ou, à défaut, après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail
 - Durée minimale hebdomadaire de travail fixée à 24 heures
 - Limite d'accomplissement des heures complémentaires correspondant au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail contractuelle
 - Taux de majoration des heures complémentaires fixé à 10% et à 25% pour celles accomplies au-delà et dans la limite du tiers des heures prévues au contrat
 - Interdiction d'imposer à un salarié à temps partiel plus d'une interruption d'activité par journée de travail ou une interruption supérieure à 2 heures
 - Délai de prévenance qui doit être d'au moins 7 jours avant toute modification de la répartition de la durée du travail d'un salarié à temps partiel entre les jours de la semaine ou les semaines du mois
 - Demande du salarié de bénéficier d'un temps partiel par LRAR (mention de la durée du travail souhaitée et date de début du temps partiel envisagée) adressée 6 mois avant le début souhaité du temps partiel. Réponse de l'employeur par LRAR 3 mois avant cette date

Le temps partiel (5)

- **Depuis la loi Travail : pas de modification de fond, un simple ajustement de la structure des principes (articles L. 3123-1 et s.)**
 - Dispositions d'ordre public inchangées
 - Dispositions susceptibles d'aménagement par accord d'entreprise et, **à défaut**, par accord de branche :
 - Mise en place du temps partiel et conditions de mise en place de tels horaires à la demande du salarié
 - Répartition des horaires de travail dans la journée
 - Fixation du volume d'heures complémentaires supérieur à 1/10^{ème} dans la limite de 1/3
 - Mise en place d'une interruption d'activité ou interruption supérieure à 2 heures
 - Délai de prévenance et contreparties en cas de modification de la répartition de la durée du travail si délai inférieur à 7 jours ouvrés, toujours dans le respect du minimum de 3 jours

Le temps partiel (5)

- Dispositions susceptibles d'aménagement uniquement par accord de branche étendu :
 - Fixation de la durée minimale hebdomadaire et, si elle est inférieure à 24 heures, garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale de 24 heures
 - Fixation d'un taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut pas être inférieur à 10% (déjà le cas auparavant au niveau de la branche)
 - Possibilité d'augmenter temporairement, par avenant au contrat de travail, la durée du travail des salariés à temps partiel
 - Possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent

- Dispositions supplétives inchangées