

Décision 2008-568 DC

Projet de Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Consolidation et textes cités

Source : services du Conseil constitutionnel © 2008

Légende

- ~~texte barré~~ : dispositions supprimées
- **texte en gras** : dispositions nouvelles
- [article XX] : origine de la modification

SOMMAIRE

Code du travail	12
Code général des impôts	75
Code rural	83
Code de la sécurité sociale	89
Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat	90

TABLE DES MATIÈRES

Code du travail	12
Première partie : Les relations individuelles de travail	12
Livres I ^{er} : Dispositions préliminaires	12
TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION ET CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS	12
• Chapitre unique.....	12
– Article L. 1111-1.....	12
– Article L. 1111-2...[modifié par l'article 3].....	12
– Article L. 1111-3.....	12
Titre IV : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	13
• Chapitre II : Dispositions générales.....	13
– Article L. 1142-5...[modifié par l'article 8 ex 6].....	13
Deuxième partie : Les relations collectives de travail	14
Livres Ier : Les syndicats professionnels	14
Titre II : Représentativité syndicale	14
• Chapitre I ^{er} : Critères de représentativité	14
– Article L. 2121-1 ...[modifié par l'article 1 ^{er}].....	14
• Chapitre II : Syndicats représentatifs.....	14
➤ Section 1 : Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement ... [créée par l'article 2].....	14
– Article L. 2122-1 ...[modifié par l'article 2].....	14
– Article L. 2122-2 ...[créé par l'article 2].....	14
– Article L. 2122-3 ...[créé par l'article 2].....	15
➤ Section 2 : Représentativité syndicale au niveau du groupe ... [créée par l'article 2]	15
– Article L. 2122-4 ...[créé par l'article 2].....	15
➤ Section 3 : Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle ... [créée par l'article 2]	15
– Article L. 2122-5...[créé par l'article 2].....	15
– Article L. 2122-6...[créé par l'article 2].....	15
– Article L. 2122-7...[créé par l'article 2].....	15
– Article L. 2122-8...[créé par l'article 2].....	16
➤ Section 4 : Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel	16
– Article L. 2122-9...[créé par l'article 2].....	16
– Article L. 2122-10...[créé par l'article 2].....	16
➤ Section 5 : Dispositions d'application	16
– Article L. 2122-11...[créé par l'article 2].....	16
– Article L. 2122-12...[créé par l'article 2].....	16
Titre III : Statut juridique Statut juridique, ressources et moyens ... [modifié par l'article 10 ex 8]	17
• Chapitre V : Ressources et moyens...[créé par l'article 10 ex8].....	17
➤ Section 1 - Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles... [créé par l'article 10 ex8].....	17
– Article L. 2135-1...[inséré par l'article 10 ex8]	17
– Article L. 2135-2...[inséré par l'article 10 ex8]	17

– Article L. 2135-3...[inséré par l'article 10 ex8]	17
– Article L. 2135-4...[inséré par l'article 10 ex8]	17
– Article L. 2135-5...[inséré par l'article 10 ex8]	17
– Article L. 2135-6...[inséré par l'article 10 ex8]	17
➤ Section 2 - Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales.....	18
– Article L. 2135-7.....	18
– Article L. 2135-8.....	18
• Chapitre V –VI : Dispositions pénales	18
– Article L. 2135-1 L. 2136-1	18
– Article L. 2135-2 L. 2136-2	18
Titre IV : Exercice du droit syndical	19
• Chapitre I ^{er} : Principes.....	19
– Article L. 2141-5...[modifié par l'article 7 ex 5bis]	19
• Chapitre II : Section syndicale.....	19
➤ Section 1 : Constitution.....	19
– Article L2142-1...[modifié par l'article 6 ex 5]	19
➤ Section 2 : Représentant de la section syndicale... [introduit par l'article 6 ex 5]	19
– Article L. 2142-1-1...[introduit par l'article 6 ex 5].....	19
– Article L. 2142-1-2...[introduit par l'article 6 ex 5].....	19
– Article L. 2142-1-3...[introduit par l'article 6 ex 5].....	20
– Article L. 2142-1-4...[introduit par l'article 6 ex 5].....	20
➤ Section 3 : Cotisations syndicales...[modifié par l'article 6 ex 5]	20
➤ Section 4 : Affichage et diffusion des communications syndicales...[modifié par l'article 6 ex 5].....	20
➤ Section 5 : Local syndical...[modifié par l'article 6 ex 5]	20
– Article L. 2142-8 ...[modifié par l'article 6 ex 5].....	20
– Article L. 2142-9.....	20
➤ Section 6 : Réunions syndicales...[modifié par l'article 6 ex 5]	20
• Chapitre III : Délégué syndical.....	21
➤ Section 1 : Conditions de désignation	21
– Article L. 2143-3...[modifié par l'article 5 ex 4]	21
– Article L. 2143-4...[modifié par l'article 5 ex 4]	21
– Article L. 2143-5...[modifié par l'article 5 ex 4]	21
– Article L2143-6 ...[modifié par l'article 5 ex 4].....	22
➤ Section 2 : Mandat.....	22
– Article L. 2143-11.....	22
➤ Section 5 : Conditions de désignation dérogatoire... [créée par l'article 6 ex 5]	22
– Article L. 2143-23...[créé par l'article 6 ex 5]	22
Livre II : La négociation collective – Les conventions et accords collectifs de travail	23
Titre III : Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail	23
• Chapitre I ^{er} : Conditions de validité	23
➤ Section 1 : Capacité à négocier.....	23
– Article L. 2231-1...[modifié par l'article 6 ex 5]	23
– Article L. 2231-2.....	23
• Chapitre II : Règles applicables à chaque niveau de négociation	23
➤ Section 1 : Accords interprofessionnels	23

– Article L. 2232-1.....	23
– Article L. 2232-2 ... [modifié par l'article 8 ex 6].....	23
– Article L. 2232-2-1... [inséré par l'article 8 ex 6].....	24
– Article L. 2232-3.....	24
– Article L. 2232-4.....	24
➤ Section 2 : Conventions de branche et accords professionnels	24
– Article L. 2232-5.....	24
– Article L. 2232-6... [modifié par l'article 8 ex 6].....	24
– Article L. 2232-7... [modifié par l'article 8 ex 6].....	25
– Article L. 2232-8.....	25
– Article L. 2232-9.....	25
– Article L. 2232-10.....	25
➤ Section 3 : Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.....	26
– Article L. 2232-11.....	26
– Article L. 2232-12... [modifié par l'article 8 ex 6].....	26
– Article L. 2232-13... [modifié par l'article 8 ex 6].....	26
– Article L. 2232-14... [modifié par l'article 8 ex 6].....	27
– Article L. 2232-15... [abrogé par l'article 8 ex 6].....	27
– Article L. 2232-21... [inséré par l'article 8 ex 6].....	27
– Article L. 2232-22... [inséré par l'article 8 ex 6].....	27
– Article L. 2232-23... [inséré par l'article 8 ex 6].....	28
– Article L. 2232-24... [inséré par l'article 8 ex 6].....	28
– Article L. 2232-25... [inséré par l'article 8 ex 6].....	28
– Article L. 2232-26... [inséré par l'article 8 ex 6].....	28
– Article L. 2232-27... [inséré par l'article 8 ex 6].....	28
– Article L. 2232-27-1... [inséré par l'article 8 ex 6].....	29
– Article L. 2232-28... [inséré par l'article 8 ex 6].....	29
– Article L. 2232-29... [inséré par l'article 8 ex 6].....	29
➤ Section 4 : Conventions et accords de groupe.....	29
– Article L. 2232-30.....	29
– Article L. 2232-31.....	29
– Article L. 2232-32.....	29
– Article L. 2232-33.....	29
– Article L. 2232-34... [modifié par l'article 8 ex 6].....	30
– Article L. 2232-35.....	30
Titre IV : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire.....	30
• Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise.....	30
➤ Section 2 : Négociation annuelle	30
– Article L. 2242-8.....	30
– Article L. 2242-9.....	30
– Article L. 2242-9-1... [inséré par l'article 10 ex 8].....	30
– Article L. 2242-10.....	31
➤ Section 3 : Négociation triennale.....	31
– Article L. 2242-15.....	31
– Article L. 2242-20... [créé par l'article 7 ex 5bis].....	31
Titre VI : Application des conventions et accords collectifs	32
• Chapitre I ^{er} : Conditions d'applicabilité des conventions et accords	32
➤ Section 5 : Dénonciation	32
– Article L. 2261-10... [modifié par l'article 8 ex 6].....	32
– Article L. 2261-11.....	32
– Article L. 2261-12.....	32
– Article L. 2261-13.....	32

– Article L. 2261-14.....	33
– Article L. 2261-14-1... [inséré par l'article 8 ex 6].....	33
Livre III : Les institutions représentatives du personnel	34
Titre I^{er} : Délégué du personnel	34
• Chapitre II : Conditions de mise en place.....	34
– Article L. 2312-5 ... [modifié par l'article 4].....	34
• Chapitre IV : Nombre, élection et mandat	34
➤ Section 2 : Election.....	34
– Article L. 2314-3... [modifié par l'article 3].....	34
– Article L. 2314-3-1... [inséré par l'article 4].....	34
– Article L. 2314-8... [modifié par l'article 4].....	35
– Article L. 2314-9.....	35
– Article L. 2314-10.....	35
– Article L. 2314-11... [modifié par l'article 4].....	35
– Article L. 2314-17.....	35
– Article L. 2314-18 ... [modifié par l'article 3].....	35
– Article L. 2314-18-1 ... [inséré par l'article 3].....	36
– Article L. 2314-19.....	36
– Article L. 2314-24... [modifié par l'article 3].....	36
– Article L. 2314-31 ... [modifié par l'article 4].....	36
Titre II : Comité d'entreprise	37
• Chapitre II : Conditions de mise en place et de suppression	37
➤ Section 1 : Conditions de mise en place.....	37
– Article L. 2322-5 ... [modifié par l'article 4].....	37
• Chapitre III : Attributions	37
➤ Section 1 : Attributions économiques.....	37
– Article L. 2323-29... [modifié par les articles 19 ex 17 et 24 ex 20].....	37
• Chapitre IV : Composition, élection et mandat	37
➤ Section 1 : Composition	37
– Article L. 2324-1... [modifié par l'article 4].....	37
– Article L. 2324-2 ... [modifié par l'article 5 ex 4].....	38
➤ Section 2 : Election.....	38
– Article L. 2324-3.....	38
– Article L. 2324-4... [modifié par l'article 3].....	38
– Article L. 2324-4-1... [inséré par l'article 4].....	38
– Article L. 2324-11... [modifié par l'article 4].....	39
– Article L. 2324-12.....	39
– Article L. 2324-13... [modifié par l'article 4].....	39
– Article L. 2324-14.....	39
– Article L. 2324-15.....	39
– Article L. 2324-16.....	39
– Article L. 2324-17.....	40
– Article L. 2324-17-1... [inséré par l'article 3].....	40
– Article L. 2324-18.....	40
– Article L. 2324-21... [modifié par l'article 4].....	40
– Article L. 2324-22... [modifié par l'article 3].....	40
• Chapitre VII : Comité central d'entreprise et comités d'établissement	41
➤ Section 2 : Comité central d'entreprise	41
– Article L.2327-7 ... [modifié par l'article 4].....	41

➤ Section 3 : Comités d'établissement.....	41
– Article L. 2327-15.....	41
– Article L. 2327-16...[modifié par l'article 8 ex 6].....	41
Livre IV : Les salariés protégés	42
Titre I^{er} : Cas, durées et périodes de protection.....	42
• Chapitre I ^{er} :Protection en cas de licenciement.....	42
➤ Section 1 : Champ d'application	42
– Article L. 2411-1...[modifié par l'article 9 ex 7].....	42
➤ Section 2 : Licenciement d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté.....	43
– Article L. 2411-4...[modifié par l'article 9 ex 7].....	43
• Chapitre II : Protection en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée.....	43
➤ Section 1 : Champ d'application	43
– Article L. 2412-1...[modifié par l'article 9 ex 7].....	43
➤ Section 10 : Salarié mandaté	44
– Article L. 2412-10...[modifié par l'article 9 ex 7].....	44
• Chapitre III : Protection en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire.....	44
– Article L. 2413-1...[modifié par l'article 9 ex 7].....	44
• Chapitre IV : Protection en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement.....	45
– Article L. 2414-1...[modifié par l'article 9 ex 7].....	45
Troisième partie : durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale – Livre I^{er} : Durée du travail, repos et congés	46
Titre II : Durée du travail, répartition et aménagement des horaires*	46
• Chapitre I ^{er} :Durée du travail.....	46
➤ Section 2 : Durée légale et heures supplémentaires.....	46
– Article L. 3121-11...[modifié par l'article 18 ex 16].....	46
– Article L. 3121-11-1...[inséré par l'article 18 ex 16].....	46
– Article L. 3121-12...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	46
– Article L. 3121-13...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	47
– Article L. 3121-14...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	47
– Article L3121-15.....	47
– Article L3121-16.....	47
– Article L3121-17...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	47
– Article L3121-18...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	47
– Article L3121-19...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	48
– Article L3121-20.....	48
– Article L3121-21.....	48
– Article L3121-22.....	48
– Article L3121-23.....	48
– Article L3121-24...[modifié par l'article 18 ex 16].....	48
– Article L3121-25...[modifié par l'article 24 ex 20].....	49
– Article L3121-26 ...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	49
– Article L3121-27 ...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	49
– Article L3121-28...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	49
– Article L3121-29...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	49
– Article L3121-30...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	49
– Article L3121-31...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	50

– Article L3121-32 ...[abrogé par l'article 18 ex 16].....	50
➤ Section 4 : Conventions de forfait	50
– Article L. 3121-38 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	50
– Article L. 3121-39 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	50
– Article L. 3121-40 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	50
– Article L. 3121-41 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	51
– Article L. 3121-42 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	51
– Article L. 3121-43 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	51
– Article L. 3121-44 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	51
– Article L. 3121-45 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	51
– Article L. 3121-46 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	52
– Article L. 3121-47 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	52
– Article L3121-48 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	52
– Article L3121-49 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	52
– Article L3121-50 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	52
– Article L3121-51 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]	53
– Article L. 3121-38...[créé par l'article 19 ex 17]	53
– Article L. 3121-39...[créé par l'article 19 ex 17]	53
– Article L. 3121-40...[créé par l'article 19 ex 17]	53
– Article L. 3121-41...[créé par l'article 19 ex 17]	53
– Article L. 3121-42...[créé par l'article 19 ex 17]	53
– Article L. 3121-43...[créé par l'article 19 ex 17]	54
– Article L. 3121-44...[créé par l'article 19 ex 17]	54
– Article L. 3121-45...[créé par l'article 19 ex 17]	54
– Article L. 3121-46...[créé par l'article 19 ex 17]	54
– Article L. 3121-47...[créé par l'article 19 ex 17]	54
– Article L. 3121-48...[créé par l'article 19 ex 17]	54
• Chapitre II : Répartition et aménagement des horaires.....	55
➤ Section 1 : Répartition de l'horaire collectif...[supprimé par l'article 20 ex 18]	55
– Article L. 3122-1 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	55
– Article L. 3122-2 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	55
– Article L. 3122-3 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	55
– Article L. 3122-4 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	55
– Article L. 3122-5 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	55
– Article L. 3122-6 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	56
– Article L. 3122-7 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	56
– Article L. 3122-8.....	56
– Article L. 3122-9.....	56
– Article L. 3122-10 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	56
– Article L. 3122-11 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	57
– Article L. 3122-12 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	57
– Article L. 3122-13 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	57
– Article L. 3122-14 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	57
– Article L. 3122-15 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	57
– Article L. 3122-16 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	57
– Article L. 3122-17 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	58
– Article L. 3122-18 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	58
– Article L3122-19 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	58
– Article L3122-20 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	58
– Article L3122-21 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	58
– Article L3122-22 ...[supprimé par l'article 20 ex 18]	58
➤ Section 1 - Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année...[créé par l'article 20 ex 18].....	59

– Article L. 3122-1...[créé par l'article 20 ex 18]	59
– Article L. 3122-2...[créé par l'article 20 ex 18]	59
– Article L. 3122-3...[créé par l'article 20 ex 18]	59
– Article L. 3122-4...[créé par l'article 20 ex 18]	59
– Article L. 3122-5...[créé par l'article 20 ex 18]	59
• Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent	60
➤ Section 1 : Travail à temps partiel	60
– Article L. 3123-5	60
– Article L. 3123-6	60
– Article L. 3123-7 ...[modifié par l'article 24 ex 20]	60
– Article L. 3123-8	60
– Article L. 3123-14 ...[modifié par l'article 24 ex 20]	61
– Article L. 3123-15...[modifié par l'article 24 ex 20]	61
– Article L. 3123-16	61
– Article L. 3123-17...[modifié par l'article 20 ex 18]	61
– Article L. 3123-18	62
– Article L. 3123-19...[modifié par l'article 20 ex 18]	62
– Article L. 3123-20	62
– Article L3123-25 ...[abrogé par l'article 20 ex 18]	62
– Article L3123-26 ...[abrogé par l'article 20 ex 18]	62
– Article L3123-27 ...[abrogé par l'article 20 ex 18]	63
– Article L3123-28 ...[abrogé par l'article 20 ex 18]	63
Titre III : Repos et jours fériés	63
• Chapitre III : Jours fériés	63
➤ Section 3 : Journée de solidarité	63
– Article L. 3133-7	63
– Article L. 3133-8 ...[modifié par l'article 24 ex 20]	63
– Article L. 3133-10 ...[modifié par l'article 24 ex 20]	63
– Article L. 3133-11 ...[modifié par l'article 24 ex 20]	64
– Article L. 3133-12...[modifié par l'article 24 ex 20]	64
Titre IV : Congés payés et autres congés	64
• Chapitre I ^{er} : Congés payés	64
➤ Section 2 : Durée du congé	64
– Article L. 3141-3...[modifié par l'article 22 ex 18ter]	64
– Article L. 3141-4	64
– Article L. 3141-5 ...[modifié par l'article 24 ex 20]	64
– Article L. 3141-6	65
– Article L. 3141-7	65
– Article L. 3141-8	65
– Article L. 3141-9	65
– Article L. 3141-10	65
– Article L. 3141-11...[modifié par l'article 24 ex 20]	65
➤ Section 3 : Prise des congés	66
– Article L. 3141-21...[modifié par l'article 24 ex 20]	66
➤ Section 4 : Indemnités de congés	66
– Article L. 3141-22...[modifié par l'article 24 ex 20]	66
Titre V : Compte épargne-temps	67
• Chapitre I ^{er} : Objet et mise en place ...[modifié par l'article 25 ex 21]	67
– Article L. 3151-1...[modifié par l'article 25 ex 21]	67
– Article L. 3151-2 ...[abrogé par l'article 25 ex 21]	67

• Chapitre II : Constitution des droits. ...[supprimé par l'article 25 ex 21]	67
– Article L. 3152-1...[supprimé par l'article 25 ex 21]	67
– Article L. 3152-2...[supprimé par l'article 25 ex 21]	67
• Chapitre II - Mise en place ...[inséré par l'article 25 ex 21]	67
– Article L. 3152-1...[inséré par l'article 25 ex 21]	67
– Article L. 3152-2...[inséré par l'article 25 ex 21]	67
– Article L. 3152-3...[inséré par l'article 25 ex 21]	68
• Chapitre III : Utilisation.....	68
– Article L. 3153-1...[modifié par l'article 25 ex 21]	68
– Article L. 3153-2...[modifié par l'article 25 ex 21]	68
– Article L3153-3 ...[modifié par l'article 26 ex 22]	68
– Article L3153-4...[abrogé par l'article 25 ex 21].....	69
• Chapitre IV : Gestion et liquidation. ...[remplacé par l'article 27 ex 23]	69
– Article L3154-1...[remplacé par l'article 27 ex 23]	69
– Article L3154-2...[remplacé par l'article 27 ex 23]	69
– Article L3154-3...[remplacé par l'article 27 ex 23]	69
• Chapitre IV - Garantie et liquidation des droits...[réécrit par l'article 27 ex 23].....	69
– Article L. 3154-1...[réécrit par l'article 27 ex 23]	69
– Article L. 3154-2...[réécrit par l'article 27 ex 23]	69
– Article L. 3154-3...[réécrit par l'article 27 ex 23]	69
Titre VII : Contrôle de la durée du travail et des repos.....	70
• Chapitre I ^{er} : Contrôle de la durée du travail.....	70
➤ Section 1 : Information des salariés et affichages	70
– Article L. 3171-1...[modifié par l'article 24 ex 20]	70
Sixième partie - La formation professionnelle tout au long de la vie	71
Livre I^{er} :Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation professionnelle	71
Titre I^{er} : Principes généraux.....	71
• Chapitre I ^{er} : Objectifs et contenu de la formation professionnelle.....	71
– Article L. 6111-1...[modifié par l'article 7 ex 5bis]	71
Titre II : Dispositifs de formation professionnelle continue	71
• Chapitre I ^{er} : Formations à l'initiative de l'employeur et plan de formation	71
➤ Section 2 : Régimes applicables aux heures de formation	71
– Article L. 6321-3.....	71
– Article L. 6321-4...[modifié par l'article 24 ex 20]	71
– Article L. 6321-5.....	71
Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités	72
Livre Ier : Journalistes professionnels professions du spectacle, de la publicité et de la mode	72
Titre Ier : Journalistes professionnels	72
• Chapitre Ier : Champ d'application et définitions	72
➤ Section 1 : Champ d'application.....	72
– Article L. 7111-1.....	72
– Article L. 7111-2.....	72

➤ Section 2 : Définitions	72
– Article L. 7111-3.....	72
– Article L. 7111-4.....	72
– Article L. 7111-5.....	72
➤ Section 3 : Carte d'identité professionnelle.....	72
– Article L. 7111-6.....	72
➤ Section 4 : Représentation professionnelle...[créé par l'article 2].....	73
– Article L. 7111-7...[créé par l'article 2].....	73
– Article L. 7111-8...[créé par l'article 2].....	73
– Article L. 7111-9...[créé par l'article 8 ex 6].....	73
– Article L. 7111-10...[créé par l'article 8 ex 6].....	73
Huitième partie : Contrôle de l'application de la législation du travail	74
Livre II : Lutte contre le travail illégal	74
Titre IV : Prêt illicite de main-d'œuvre	74
• Chapitre Ier : Interdiction.....	74
– Article L. 8241-1...[modifié par l'article 10 ex 8].....	74
Code général des impôts	75
Livre premier : Assiette et liquidation de l'impôt	75
Première partie : Impôts d'Etat	75
Titre premier : Impôts directs et taxes assimilées	75
• Chapitre premier : Impôt sur le revenu.....	75
➤ Section II : Revenus imposables – V : Traitements, salaires, pensions et rentes viagères...75	
– Article 81 ...[créé par l'article 26 ex 22].....	75
– Article 81 quater...[modifié par l'article 23 ex 19].....	78
Deuxième Partie : Impositions perçues au profit des collectivités locales et de divers organismes	81
Titre premier : Impositions communales	81
• Chapitre premier : Impôts directs et taxes assimilées.....	81
➤ Section IV : Dispositions communes aux taxes foncières et à la taxe d'habitation.....	81
– Article 1415.....	81
– Article 1416.....	81
– Article 1417 ...[modifié par l'article 26 ex 22].....	81
Code rural	83
Livre VII : Dispositions sociales	83
• Chapitre III : Durée du travail.....	83
➤ Section 2 : Heures supplémentaires.....	83
– Article L713-6 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis].....	83
– Article L713-7 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis].....	83
– Article L713-8 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis].....	83
– Article L713-9 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis].....	84
– Article L713-10 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis].....	85
– Article L713-11 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis].....	85
– Article L713-11-1 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis].....	85
– Article L713-12 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis].....	85
– Article L. 713-13...[modifié par l'article 18 ex 16].....	86

➤ Section 3 : Répartition et aménagement du temps de travail.....	86
– Article L713-14 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]	86
– Article L713-15 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]	86
– Article L713-16 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]	87
– Article L713-17 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]	87
– Article L713-18 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]	87
➤ Section 4 : Dispositions diverses.....	88
– Article L. 713-19...[modifié par l'article 21 ex 18 bis]	88
– Article L. 713-20.....	88
– Article L. 713-21.....	88
– Article L. 713-22.....	88

Code de la sécurité sociale 89

Livre 2 : Organisation du régime général, action de prévention, action
sanitaire et sociale des caisses 89

Titre 4 : Ressources89

- Chapitre 2 : Assiette, taux et calcul des cotisations89
 - Section 1 : Cotisations assises sur les rémunérations ou gains versés aux travailleurs
salariés et assimilés.....89
 - Article L. 242-4-2
 - Article L. 242-4-3 ...[modifié par l'article 26 ex 22].....89

Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat 90

- Article 1^{er}
- Article 2
- Article 4.....

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre I^{er} : Dispositions préliminaires

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION ET CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS

- *Chapitre unique.*

- **Article L. 1111-1**

Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.

- **Article L. 1111-2...[modifié par l'article 3]**

Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, ~~y compris~~ **qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que** les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

- **Article L. 1111-3**

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

1° Les apprentis ;

2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-66;

3° Les titulaires d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-75 ;

4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;

5° Les titulaires d'un contrat d'avenir ;

6° Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Titre IV : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- *Chapitre II : Dispositions générales*

(...)

- **Article L. 1142-5...[modifié par l'article 8 ex 6]**

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles ~~L. 2232-23~~ et ~~L. 2232-25~~ **L. 2232-21** et **L. 2232-24** ;

3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

(...)

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre Ier : Les syndicats professionnels

Titre II : Représentativité syndicale

- *Chapitre I^{er} : Critères de représentativité*

- Article L. 2121-1 ...[modifié par l'article 1^{er}]

~~La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :~~

- ~~1° Les effectifs ;~~
- ~~2° L'indépendance ;~~
- ~~3° Les cotisations ;~~
- ~~4° L'expérience et l'ancienneté du syndicat ;~~
- ~~5° L'attitude patriotique pendant l'Occupation.~~

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- 1° Le respect des valeurs républicaines ;**
- 2° L'indépendance ;**
- 3° La transparence financière ;**
- 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;**
- 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;**
- 6° L'influence, notamment caractérisée par l'activité et l'expérience ;**
- 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.**

- *Chapitre II : Syndicats représentatifs*

- *Section 1 : Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement*
...[créée par l'article 2]

- Article L. 2122-1 ...[modifié par l'article 2]

~~Tout syndicat professionnel affilié à une organisation représentative au niveau national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.~~

~~La représentativité des autres syndicats est appréciée conformément aux dispositions de l'article L.2121-1.~~

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

- Article L. 2122-2 ...[créé par l'article 2]

ans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des

candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

– Article L. 2122-3 ...[créé par l'article 2]

La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

➤ Section 2 : Représentativité syndicale au niveau du groupe ...[créée par l'article 2]

– Article L. 2122-4 ...[créé par l'article 2]

La représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

➤ Section 3 : Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle ...[créée par l'article 2]

– Article L. 2122-5...[créé par l'article 2]

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

– Article L. 2122-6...[créé par l'article 2]

Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, et jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

«Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 autres que celui de l'audience.

– Article L. 2122-7...[créé par l'article 2]

Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans ces collèges ou bien les conditions de l'article L. 2122-6.

– **Article L. 2122-8...**[créé par l'article 2]

Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

➤ *Section 4 : Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel*

– **Article L. 2122-9...**[créé par l'article 2]

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

– **Article L. 2122-10...**[créé par l'article 2]

Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :

1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-9 ;

2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-9

➤ *Section 5 : Dispositions d'application*

– **Article L. 2122-11...**[créé par l'article 2]

Après avis du Haut conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-10.

Le Haut conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations nationales interprofessionnelles d'employeurs et de salariés, des représentants du ministre chargé du travail, un député et un sénateur, désignés par leur assemblée respective parmi les membres de la commission permanente compétente, et des personnalités qualifiées.

Un décret en Conseil d'État détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

– **Article L. 2122-12...**[créé par l'article 2]

Un décret détermine les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles pour l'application du présent chapitre.

Titre III : Statut ~~juridique~~ Statut juridique, ressources et moyens ...[modifié par l'article 10 ex 8]

- **Chapitre V : Ressources et moyens...[créé par l'article 10 ex8]**

- Section 1 - Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles...[créé par l'article 10 ex8]

- **Article L. 2135-1...[inséré par l'article 10 ex8]**

Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local sont tenus d'établir des comptes annuels dans des conditions fixées par décret.

- **Article L. 2135-2...[inséré par l'article 10 ex8]**

Les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité :

a) Soit d'établir des comptes consolidés ;

b) Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal.

- **Article L. 2135-3...[inséré par l'article 10 ex8]**

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

- **Article L. 2135-4...[inséré par l'article 10 ex8]**

Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.

- **Article L. 2135-5...[inséré par l'article 10 ex8]**

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

Le premier alinéa est applicable au syndicat ou à l'association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l'article L. 2135-3. Ces organisations sont alors dispensées de l'obligation de publicité.

- **Article L. 2135-6...[inséré par l'article 10 ex8]**

Les syndicats professionnels ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

➤ Section 2 - Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales

– Article L. 2135-7

Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 2135-8, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L. 2231-1.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

– Article L. 2135-8

Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.

• *Chapitre V-VI : Dispositions pénales*

– Article L. 2135-1 L. 2136-1

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat professionnel ou d'une union de syndicats de méconnaître les dispositions de l'article L. 2131-1, relatives à l'objet des syndicats, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats peut en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.

Toute fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs est punie d'une amende de 3 750 euros.

– Article L. 2135-2 L. 2136-2

Le fait pour un employeur d'enfreindre les dispositions de l'article L. 2134-2, relatives à l'utilisation des marques syndicales ou des labels, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.

Titre IV : Exercice du droit syndical

- *Chapitre I^{er} : Principes*

- **Article L. 2141-5...[modifié par l'article 7 ex 5bis]**

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

- *Chapitre II : Section syndicale*

- *Section 1 : Constitution.*

- **Article L2142-1...[modifié par l'article 6 ex 5]**

~~Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 2131-1.~~

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1.

- *Section 2 : Représentant de la section syndicale...[introduit par l'article 6 ex 5]*

- **Article L. 2142-1-1...[introduit par l'article 6 ex 5]**

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

- **Article L. 2142-1-2...[introduit par l'article 6 ex 5]**

Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles du livre IV de la présente partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

– **Article L. 2142-1-3...**[introduit par l'article 6 ex 5]

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

– **Article L. 2142-1-4...**[introduit par l'article 6 ex 5]

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

➤ *Section 3 : Cotisations syndicales...*[modifié par l'article 6 ex 5]

➤ *Section 4 : Affichage et diffusion des communications syndicales...*[modifié par l'article 6 ex 5]

➤ *Section 5 : Local syndical...*[modifié par l'article 6 ex 5]

– **Article L. 2142-8 ...**[modifié par l'article 6 ex 5]

Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

~~Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.~~

Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

– **Article L. 2142-9**

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

➤ *Section 6 : Réunions syndicales...*[modifié par l'article 6 ex 5]

(...)

- **Chapitre III : Délégué syndical**

- Section 1 : Conditions de désignation

- Sous-section 2 : Conditions d'effectifs*

- Paragraphe 1 : Entreprises de cinquante salariés et plus.*

- **Article L. 2143-3...[modifié par l'article 5 ex 4]**

~~Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les établissements de cinquante salariés ou plus désigne, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur.~~

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

- **Article L. 2143-4...[modifié par l'article 5 ex 4]**

Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif **dans l'entreprise** peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

~~Ce délégué supplémentaire est désigné parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.~~

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

- **Article L. 2143-5...[modifié par l'article 5 ex 4]**

Dans les entreprises de deux mille salariés et plus comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif **dans l'entreprise** peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Paragraphe 2 : Entreprises de moins de cinquante salariés.

– **Article L2143-6 ...[modifié par l'article 5 ex 4]**

Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs **dans l'établissement peuvent** désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

(...)

➤ *Section 2 : Mandat*

(...)

– **Article L. 2143-11**

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-3 et à l'article L. 2143-6 cessent d'être réunies.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

(...)

➤ *Section 5 : Conditions de désignation dérogatoire...[créée par l'article 6 ex 5]*

– **Article L. 2143-23...[créé par l'article 6 ex 5]**

Par dérogation à l'article L. 2142-1-1 et lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale visé aux articles L. 2142-1-1 et L. 2142-1-4 désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

Livre II : La négociation collective – Les conventions et accords collectifs de travail

Titre III : Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail

- **Chapitre I^{er} : Conditions de validité**

- **Section 1 : Capacité à négocier**

- **Article L. 2231-1...[modifié par l'article 6 ex 5]**

La convention ou l'accord est conclu entre :

~~— d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, ou affiliées à ces organisations, ou ayant fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;~~

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci par le présent titre.

- **Article L. 2231-2**

Les représentants des organisations mentionnées à l'article L. 2231-1 sont habilités à contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

1° Soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;

2° Soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;

3° Soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

Les associations d'employeurs déterminent elles-mêmes leur mode de délibération.

(...)

- **Chapitre II : Règles applicables à chaque niveau de négociation**

- **Section 1 : Accords interprofessionnels**

- **Article L. 2232-1**

Le champ d'application territorial des accords interprofessionnels peut être national, régional ou local.

- **Article L. 2232-2 ...[modifié par l'article 8 ex 6]**

~~La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.~~

~~L'opposition, réalisée dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8, est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord.~~

La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages

exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, lorsqu'ils sont disponibles.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

– Article L. 2232-2-1...[inséré par l'article 8 ex 6]

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque l'accord interprofessionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

– Article L. 2232-3

Les accords interprofessionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des stipulations relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

– Article L. 2232-4

Les accords interprofessionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation.

➤ Section 2 : Conventions de branche et accords professionnels

– Article L. 2232-5

Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels peut être national, régional ou local.

– Article L. 2232-6...[modifié par l'article 8 ex 6]

~~I. — Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel étendu le prévoit, la validité des conventions ou accords conclus dans le même champ d'application professionnel est subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés de la branche.~~

~~La convention ou l'accord définit la règle selon laquelle cette majorité est appréciée en retenant les résultats :~~

~~1° Soit d'une consultation des salariés concernés, organisée périodiquement en vue de mesurer la représentativité des organisations syndicales de salariés de la branche ;~~

~~2° Soit des dernières élections aux comités d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.~~

~~II. — Lorsque la majorité prévue au I est appréciée en retenant les résultats d'une consultation des salariés concernés, celle-ci doit respecter les principes généraux du droit électoral.~~

~~Participent à cette consultation, les salariés satisfaisant aux conditions pour être électeur fixées par l'article L. 2324-14.~~

~~Les modalités et la périodicité de cette consultation sont fixées par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu mentionné au I.~~

~~Les contestations relatives à cette consultation relèvent du juge judiciaire.~~

~~III. — Lorsque la majorité prévue au I est appréciée en retenant les résultats des dernières élections aux comités d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, la convention de branche ou l'accord professionnel étendu fixe le mode de décompte des résultats de ces élections.~~

La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

– **Article L. 2232-7...** [modifié par l'article 8 ex 6]

~~A défaut de conclusion de la convention ou de l'accord étendu prévu au premier alinéa du I de l'article L. 2232-6, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est soumise à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.~~

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention de branche ou l'accord professionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

– **Article L. 2232-8**

Les conventions de branche et les accords professionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

– **Article L. 2232-9**

Les conventions de branche et les accords professionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation.

– **Article L. 2232-10**

Les conventions de branche ou les accords professionnels instituent des observatoires paritaires de la négociation collective.

Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en oeuvre d'une disposition législative.

➤ Section 3 : Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

Sous-section 1 : Champ d'application.

– **Article L. 2232-11**

La présente section détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise et dans le groupe.

Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

Paragraphe 1 : Conditions de validité.

– **Article L. 2232-12...[modifié par l'article 8 ex 6]**

~~Une convention de branche ou un accord professionnel étendu, conclu en l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application, détermine les conditions de validité des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, en retenant l'une ou l'autre des modalités énumérées aux 1° et 2° ci après :~~

~~1° Soit la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement est signé par une ou des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si les organisations syndicales de salariés signataires ne satisfont pas à la condition de majorité, le texte peut être soumis à l'approbation, à la majorité des suffrages exprimés, des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, dans des conditions déterminées par décret et devant respecter les principes généraux du droit électoral. Cette consultation est réalisée à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle des organisations syndicales de salariés non signataires peuvent s'associer ;~~

~~2° Soit la validité de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.~~

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

– **Article L. 2232-13...[modifié par l'article 8 ex 6]**

~~A défaut de convention ou d'accord étendu, tel que prévu au 1° de l'article L. 2232-12, la validité de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.~~

~~L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.~~

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

– **Article L. 2232-14...[modifié par l'article 8 ex 6]**

~~En cas de carence d'élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement signé par ce délégué est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés dans les conditions fixées au 1^o de l'article L. 2232-12.~~

En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

– **Article L. 2232-15...[abrogé par l'article 8 ex 6]**

~~Lorsque la convention ou l'accord n'intéresse qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 2324-11, sa validité est subordonnée à la signature ou à l'absence d'opposition d'organisations syndicales de salariés représentatives ayant obtenu au moins la moitié des suffrages exprimés dans ce collège.~~

(...)

Sous-section 3 - Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical...[inséré par l'article 8 ex 6]

Paragraphe 1 - Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel...[inséré par l'article 8 ex 6]

– **Article L. 2232-21...[inséré par l'article 8 ex 6]**

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

– **Article L. 2232-22...[inséré par l'article 8 ex 6]**

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages

exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

À défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

– Article L. 2232-23...[inséré par l'article 8 ex 6]

Le temps passé aux négociations prévues à l'article L. 2232-21 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Paragraphe 2 - Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés...[inséré par l'article 8 ex 6]

– Article L. 2232-24...[inséré par l'article 8 ex 6]

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

– Article L. 2232-25...[inséré par l'article 8 ex 6]

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

– Article L. 2232-26...[inséré par l'article 8 ex 6]

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.

– Article L. 2232-27...[inséré par l'article 8 ex 6]

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Paragraphe 3 - Conditions de négociation, de validité, de révision et de dénonciation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical...[inséré par l'article 8 ex 6]

– **Article L. 2232-27-1...[inséré par l'article 8 ex 6]**

La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

– **Article L. 2232-28...[inséré par l'article 8 ex 6]**

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

– **Article L. 2232-29...[inséré par l'article 8 ex 6]**

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet.

➤ *Section 4 : Conventions et accords de groupe*

– **Article L. 2232-30**

La convention ou l'accord de groupe fixe son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe.

– **Article L. 2232-31**

La convention ou l'accord de groupe est négocié et conclu entre :

- d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord ;
- d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord.

– **Article L. 2232-32**

Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe.

– **Article L. 2232-33**

La convention ou l'accord de groupe emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise.

– **Article L. 2232-34...****[modifié par l'article 8 ex 6]**

~~Les conditions de validité des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement prévues aux articles L. 2232-12 à L. 2232-15 sont applicables aux conventions ou accords de groupe.~~

~~Lorsque le groupe relève de différentes branches dont les conditions de validité des conventions ou les accords d'entreprise diffèrent, la condition de validité applicable à la convention ou à l'accord de groupe est celle fixée au 2° de l'article L. 2232-12.~~

La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

– **Article L. 2232-35**

La convention ou l'accord de groupe ne peut comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions de branche ou accords professionnels.

Titre IV : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire

• ***Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise***

➤ ***Section 2 : Négociation annuelle***

(...)

Sous-section 2 : Salaires et durée du travail.

– **Article L. 2242-8**

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.

Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

– **Article L. 2242-9**

La négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment :

1° Du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ;

2° Des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

– **Article L. 2242-9-1...****[inséré par l'article 10 ex 8]**

La négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

– **Article L. 2242-10**

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

(...)

➤ *Section 3 : Négociation triennale*

Sous-section unique : Gestion prévisionnelle des emplois et prévention des conséquences des mutations économiques

– **Article L. 2242-15**

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :

1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;

2° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

(...)

– **Article L. 2242-20...[créé par l'article 7 ex 5bis]**

Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3 employant trois cents salariés et plus, la négociation prévue à l'article L. 2242-15 porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Titre VI : Application des conventions et accords collectifs

- **Chapitre I^{er} : Conditions d'applicabilité des conventions et accords**

- Section 5 : Dénonciation

Sous-section 2 : Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés.

- **Article L. 2261-10...[modifié par l'article 8 ex 6]**

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III.

Sous-section 3 : Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés.

- **Article L. 2261-11**

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

- **Article L. 2261-12**

Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

Sous-section 4 : Maintien des avantages individuels acquis.

- **Article L. 2261-13**

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai.

Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les dispositions du premier alinéa s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai.

Section 6 : Mise en cause.

– **Article L. 2261-14**

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

– **Article L. 2261-14-1...[inséré par l'article 8 ex 6]**

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre I^{er} : Délégué du personnel

- *Chapitre II : Conditions de mise en place*

(...)

- Article L. 2312-5 ...[modifié par l'article 4]

Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement cinquante salariés et plus, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés, **conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.**

A défaut d'accord, l'autorité administrative fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre.

(...)

- *Chapitre IV : Nombre, élection et mandat*

- Section 2 : Election

- Sous-section 1 : Organisation des élections.*

(...)

- Article L. 2314-3...[modifié par l'article 3]

~~Les organisations syndicales intéressées sont invitées par l'employeur à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.~~

Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

- Article L. 2314-3-1...[inséré par l'article 4]

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

(...)

Sous-section 2 : Collèges électoraux.

– **Article L. 2314-8...[modifié par l'article 4]**

Les délégués sont élus, d'une part, par un collège comprenant les ouvriers et employés, d'autre part, par un collège comprenant les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales ~~représentatives~~ au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

– **Article L. 2314-9**

Dans les établissements n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

– **Article L. 2314-10**

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

L'accord préélectoral est transmis à l'inspecteur du travail.

– **Article L. 2314-11...[modifié par l'article 4]**

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, **conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.**

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément aux dispositions de la convention ou de l'accord prévu à l'article L. 2314-10 ou, à défaut d'un tel accord, entre les deux collèges prévus à l'article L. 2314-8.

(...)

Sous-section 3 : Electorat et éligibilité.

(...)

– **Article L. 2314-17**

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté, sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

– **Article L. 2314-18 ...[modifié par l'article 3]**

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2314-17 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

– **Article L. 2314-18-1 ...[inséré par l'article 3]**

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

– **Article L. 2314-19**

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise.

(...)

Sous-section 4 : Mode de scrutin et résultat des élections.

(...)

– **Article L. 2314-24...[modifié par l'article 3]**

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

~~Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.~~

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-3. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages ~~valablement~~ exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

(...)

Section 3 : Durée et fin du mandat.

– **Article L. 2314-31 ...[modifié par l'article 4]**

Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, **conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1**, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.

La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par décision administrative, emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales ~~représentatives dans l'entreprise~~ **intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1**, permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

(...)

Titre II : Comité d'entreprise

- **Chapitre II : Conditions de mise en place et de suppression**

- Section 1 : Conditions de mise en place.

(...)

- **Article L. 2322-5 ...[modifié par l'article 4]**

Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées **conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1**, l'autorité administrative du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.

La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par la décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf si un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales ~~représentatives dans l'entreprise~~ **intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1**, prévoit que les membres du comité d'établissement achèvent leur mandat.

(...)

- **Chapitre III : Attributions**

- Section 1 : Attributions économiques

Sous-section 4 : Information et consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Paragraphe 2 : Plan de formation.

(...)

- **Article L. 2323-29...[modifié par les articles 19 ex 17 et 24 ex 20]**

Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-13.

Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article ~~L. 3123-25 relatif au temps partiel annualisé~~ **L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.**

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

(...)

- **Chapitre IV : Composition, élection et mandat**

- Section 1 : Composition

- **Article L. 2324-1...[modifié par l'article 4]**

Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voix consultative.

Le nombre de membres peut être augmenté par convention ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales ~~reconnues représentatives dans l'entreprise~~ **intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.**

– **Article L. 2324-2 ...[modifié par l'article 5 ex 4]**

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, ~~chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité~~ **chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant**. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15.

➤ *Section 2 : Election*

Sous-section 1 : Organisation des élections.

– **Article L. 2324-3**

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.

L'employeur informe le personnel tous les quatre ans par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27.

– **Article L. 2324-4...[modifié par l'article 3]**

~~Les organisations syndicales intéressées sont invitées par l'employeur à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise.~~

Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

– **Article L. 2324-4-1...[inséré par l'article 4]**

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

(...)

Sous-section 2 : Collèges électoraux.

– **Article L. 2324-11...[modifié par l'article 4]**

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;

- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises de cinq cent un salariés et plus, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ces catégories constituent un troisième collège.

– **Article L. 2324-12**

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 2324-11.

L'accord préélectoral est transmis à l'inspecteur du travail.

– **Article L. 2324-13...[modifié par l'article 4]**

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, **conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.**

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2324-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2324-11.

Sous-section 3 : Electorat et éligibilité.

– **Article L. 2324-14**

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

– **Article L. 2324-15**

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré de l'employeur, les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

– **Article L. 2324-16**

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

– **Article L. 2324-17**

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies à l'article L. 2324-16 et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats de mission.

– **Article L. 2324-17-1...[inséré par l'article 3]**

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

– **Article L. 2324-18**

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Sous-section 4 : Mode de scrutin et résultat des élections.

(...)

– **Article L. 2324-21...[modifié par l'article 4]**

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales ~~représentatives~~ **intéressées**. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

– **Article L. 2324-22...[modifié par l'article 3]**

Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

~~Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.~~

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-4. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour

lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages ~~valablement~~ exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

- **Chapitre VII : Comité central d'entreprise et comités d'établissement**

- Section 2 : Comité central d'entreprise

- Sous-section 2 : Composition, élection et mandat*

- Paragraphe 2 : Election.*

- **Article L.2327-7 ...[modifié par l'article 4]**

Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales ~~représentatives dans l'entreprise~~ **intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.**

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition. La décision administrative, même si elle intervient alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, est mise à exécution sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

(...)

- Section 3 : Comités d'établissement

- **Article L. 2327-15**

Les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

- **Article L. 2327-16...[modifié par l'article 8 ex 6]**

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles. Toutefois, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes.

Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, ~~n'ayant pas fait l'objet d'une opposition dans les conditions prévues au 2° de~~ **conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12,** peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

Livre IV : Les salariés protégés

Titre I^{er} : Cas, durées et périodes de protection

- **Chapitre I^{er} : Protection en cas de licenciement**

- Section 1 : Champ d'application

- **Article L. 2411-1...[modifié par l'article 9 ex 7]**

Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;
- 2° Délégué du personnel ;
- 3° Membre élu du comité d'entreprise ;
- 4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;
- 5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 7° Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- 8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier ;
- 9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural ;
- 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article ~~L. 2232-25~~ **L. 2232-24**, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 11° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire ;
- 12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public ;
- 13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;
- 15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural ;
- 16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
- 17° Conseiller prud'homme.

(...)

➤ Section 2 : Licenciement d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté

Sous-section 2 : Salarié et ancien salarié mandaté.

– **Article L. 2411-4...[modifié par l'article 9 ex 7]**

Le licenciement d'un salarié mandaté au titre de l'article ~~L. 2232-25~~ **L. 2232-24** ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation.

Il en est de même pour le licenciement d'un ancien salarié mandaté durant les douze mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin. Dans ce cas, lorsque aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de la fin de cette négociation, matérialisée par un procès-verbal de désaccord.

(...)

• **Chapitre II : Protection en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée**

➤ Section 1 : Champ d'application

– **Article L. 2412-1...[modifié par l'article 9 ex 7]**

Bénéficie de la protection en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée prévue par le présent chapitre le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ;

2° Délégué du personnel ;

3° Membre élu du comité d'entreprise ;

4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;

5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant du personnel au comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural ;

10° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article ~~L. 2232-25~~ **L. 2232-24**, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

11° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

12° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural ;

13° Conseiller prud'homme.

(...)

➤ Section 10 : Salarié mandaté

– **Article L. 2412-10...[modifié par l'article 9 ex 7]**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié mandaté au titre de l'article ~~L. 2232-25~~ **L. 2232-24**, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

(...)

• **Chapitre III : Protection en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire**

– **Article L. 2413-1...[modifié par l'article 9 ex 7]**

L'interruption ou la notification du non-renouvellement de la mission d'un salarié temporaire par l'entrepreneur de travail temporaire ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié est investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical et ancien délégué syndical, y compris lorsque l'entrepreneur de travail temporaire lui a notifié sa décision de ne plus faire appel à lui pour de nouveaux contrats, en application de l'article L. 2314-18 ;

2° Délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué ;

3° Membre ou ancien membre élu du comité d'entreprise ou candidat à ces fonctions ;

4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;

5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant ou ancien représentant du personnel au comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural ;

10° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article ~~L. 2232-25~~ **L. 2232-24**, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

11° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

12° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural ;

13° Conseiller prud'homme.

(...)

• *Chapitre IV : Protection en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement*

– **Article L. 2414-1...[modifié par l'article 9 ex 7]**

Le transfert d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'il est investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical et ancien délégué syndical ayant exercé ses fonctions pendant au moins un an ;
- 2° Délégué du personnel ;
- 3° Membre élu du comité d'entreprise ;
- 4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;
- 5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 7° Représentant du personnel ou ancien représentant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- 8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier ;
- 9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural ;
- 10° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture mentionné à l'article L. 515-1 du code rural ;
- 11° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article ~~L. 2232-25~~ **L. 2232-24**, dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation, ou ancien salarié mandaté, durant les douze mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin. Lorsque aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de fin de cette négociation matérialisée par un procès-verbal de désaccord.

Troisième partie : durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale – Livre I^{er} : Durée du travail, repos et congés

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

- *Chapitre I^{er} : Durée du travail*

- *Section 2 : Durée légale et heures supplémentaires*

(...)

Sous-section 2 : Contingent annuel d'heures supplémentaires et dérogations.

- **Article L. 3121-11...[modifié par l'article 18 ex 16]**

~~Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel après information de l'inspecteur du travail et, s'il en existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.~~

~~Ce contingent est déterminé par décret.~~

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22. Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

À défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

À défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

- **Article L. 3121-11-1...[inséré par l'article 18 ex 16]**

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

- **Article L. 3121-12...[abrogé par l'article 18 ex 16]**

~~Le contingent annuel d'heures supplémentaires peut être fixé à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé à l'article L. 3121-11 par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.~~

– **Article L. 3121-13...**~~[abrogé par l'article 18 ex 16]~~

~~Le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord de modulation du temps de travail défini à l'article L. 3122-9.~~

~~Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit :~~

~~1° Soit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une et trente-neuf heures ;~~

~~2° Soit un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an.~~

– **Article L. 3121-14...**~~[abrogé par l'article 18 ex 16]~~

~~A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.~~

– **Article L3121-15**

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

– **Article L3121-16**

Les heures supplémentaires accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

– **Article L3121-17...**~~[abrogé par l'article 18 ex 16]~~

~~Lorsqu'une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoit, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement.~~

~~Cette convention ou cet accord prévoit :~~

~~1° Les conditions dans lesquelles ces heures choisies sont accomplies ;~~

~~2° La majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu et, le cas échéant, les contreparties, notamment en termes de repos.~~

– **Article L3121-18...**~~[abrogé par l'article 18 ex 16]~~

~~Le taux de la majoration des heures choisies accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement conformément à l'article L. 3121-22.~~

~~Les heures choisies accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ne sont pas soumises à la procédure d'autorisation de dépassement de ce contingent prévu à l'article L. 3121-19.~~

~~Ces heures n'ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire prévu aux articles L. 3121-26 et suivants.~~

~~Le nombre des heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail au-delà des durées maximales hebdomadaires définies au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.~~

– **Article L3121-19...** [abrogé par l'article 18 ex 16]

~~L'inspecteur du travail peut autoriser, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, les heures supplémentaires accomplies au delà du contingent annuel d'heures supplémentaires dans les limites des durées maximales hebdomadaires définies au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.~~

~~En cas de chômage, il peut en interdire le recours en vue de permettre l'embauche de travailleurs sans emploi.~~

– **Article L3121-20**

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

– **Article L3121-21**

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

La convention ou l'accord organise également des procédures de décompte contradictoires des temps et périodes de travail.

Sous-section 3 : Contreparties aux heures supplémentaires

Paragraphe 1 : Majorations de salaire.

– **Article L3121-22**

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

– **Article L3121-23**

Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de cette durée hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.

Paragraphe 2 : Repos compensateur de remplacement.

– **Article L3121-24...** [modifié par l'article 18 ex 16]

~~Sans préjudice du bénéfice du repos compensateur obligatoire prévu au paragraphe 3, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.~~

~~Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.~~

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures

supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L.3121-22, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négociation prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.

– **Article L3121-25...[modifié par l'article 24 ex 20]**

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Paragraphe 3 : Repos compensateur obligatoire.

– **Article L3121-26 ...[abrogé par l'article 18 ex 16]**

~~Dans les entreprises de plus de vingt salariés, les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel ou réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire.~~

~~La durée de ce repos est égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de quarante et une heures. Cette durée est portée à 100 % pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.~~

– **Article L3121-27 ...[abrogé par l'article 18 ex 16]**

~~Dans les entreprises de vingt salariés et moins, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel ou réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.~~

– **Article L3121-28...[abrogé par l'article 18 ex 16]**

~~Le repos compensateur obligatoire peut être pris par journée entière ou par demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par décret.~~

~~Ce repos est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Il 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.~~

– **Article L3121-29...[abrogé par l'article 18 ex 16]**

~~Le repos compensateur obligatoire est pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Un décret prévoit les cas dans lesquels ce repos peut être reporté.~~

~~Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois.~~

~~L'absence de demande de prise du 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.~~

– **Article L3121-30...[abrogé par l'article 18 ex 16]**

~~Pour les salariés des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu entre des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national sur le repos compensateur obligatoire, un décret détermine :~~

~~1° Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié ;~~

~~2° Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur ;~~

3° Le délai maximum suivant l'ouverture du droit pendant lequel le repos est pris obligatoirement ;

4° Les conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation.

– **Article L3121-31...[abrogé par l'article 18 ex 16]**

~~Le salarié dont le contrat de travail est rompu avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur obligatoire auquel 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 due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.~~

~~Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur obligatoire auquel 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.~~

– **Article L3121-32...[abrogé par l'article 18 ex 16]**

~~En cas d'activités saisonnières et à défaut d'accord entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, un décret détermine les modalités d'application du repos compensateur obligatoire.~~

~~Le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.~~

➤ Section 4 : Conventions de forfait

Sous-section 1 : Dispositions applicables aux cadres...[supprimé par l'article 19 ex 17]

Paragraphe 1 : Cadres intéressés. ...[supprimé par l'article 19 ex 17]

– **Article L. 3121-38...[remplacé par l'article 19 ex 17]**

~~La durée de travail des salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective de branche ou au sens du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peut être fixée par des conventions individuelles de forfait.~~

~~Ces conventions individuelles de forfait peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.~~

– **Article L. 3121-39...[remplacé par l'article 19 ex 17]**

~~Les salariés ayant la qualité de cadre dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, sont soumis aux dispositions du présent titre relatives à la durée du travail ainsi qu'à celles des titres III à V relatives au repos, aux congés et au compte épargne-temps.~~

Paragraphe 2 : Mise en place des conventions de forfait. ...[supprimé par l'article 19 ex 17]

– **Article L. 3121-40...[remplacé par l'article 19 ex 17]**

~~La conclusion de conventions de forfait est prévue par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.~~

~~Cette convention ou cet accord prévoit les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.~~

~~A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.~~

– **Article L. 3121-41...**~~[remplacé par l'article 19 ex 17]~~

~~Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié, la rémunération afférente au forfait est au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22.~~

Paragraphe 3 : Forfait en heures sur l'année...~~[supprimé par l'article 19 ex 17]~~

– **Article L. 3121-42...**~~[remplacé par l'article 19 ex 17]~~

~~Pour les cadres mentionnés à l'article L. 3121-38, lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif fixe la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi.~~

~~Ces dispositions s'appliquent sans préjudice du respect des dispositions relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié prévues au titre VII.~~

– **Article L. 3121-43...**~~[remplacé par l'article 19 ex 17]~~

~~L'accord collectif peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant :~~

~~1° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;~~

~~2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.~~

~~Dans ce cas, l'accord prévoit des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et détermine les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés intéressés.~~

~~Ces limites conventionnelles doivent respecter les dispositions de l'article L. 3131-1, relatives au repos quotidien, et des articles L. 3132-1, L. 3132-2 et L. 3164-2, relatives au repos hebdomadaire.~~

– **Article L. 3121-44...**~~[remplacé par l'article 19 ex 17]~~

~~Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec l'employeur, d'accomplir des heures au delà de la durée annuelle de travail prévue par la convention de forfait.~~

~~Cette convention ou cet accord prévoit, notamment :~~

~~1° Les conditions dans lesquelles ces heures sont accomplies ;~~

~~2° La majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu ;~~

~~3° Les conditions dans lesquelles le salarié fait connaître son choix.~~

Paragraphe 4 : Forfait en jours sur l'année...~~[supprimé par l'article 19 ex 17]~~

– **Article L. 3121-45...**~~[remplacé par l'article 19 ex 17]~~

~~Pour les cadres mentionnés à l'article L. 3121-38, la convention ou l'accord collectif de travail qui prévoit la conclusion de conventions de forfait en jours fixe le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix huit jours.~~

~~Cette convention ou cet accord prévoit :~~

1° Les catégories de cadres intéressés au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;

2° Les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ;

3° Les conditions de contrôle de son application ;

4° Des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

En outre, la convention ou l'accord peut prévoir la possibilité d'affecter des jours de repos sur un compte épargne temps dans les conditions définies par les articles L. 3151-1 et suivants.

– **Article L. 3121-46...** [remplacé par l'article 19 ex 17]

Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec l'employeur, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La convention ou l'accord collectif de travail détermine notamment le montant de cette majoration ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés font connaître leur choix.

– **Article L. 3121-47...** [remplacé par l'article 19 ex 17]

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

1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

2° A la durée quotidienne maximale du travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.

– **Article L3121-48 ...** [remplacé par l'article 19 ex 17]

Les dispositions de l'article L. 3131-1, relatives au repos quotidien, et des articles L. 3132-1, L. 3132-2 et L. 3164-2, relatives au repos hebdomadaire, sont applicables aux salariés concernés par une convention de forfait en jours.

La convention ou l'accord instituant une telle convention de forfait détermine les modalités concrètes d'application de ces dispositions.

– **Article L3121-49...** [remplacé par l'article 19 ex 17]

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, le salarié bénéficie, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours est calculé après déduction :

1° Du nombre de jours affectés sur un compte épargne temps ou auxquels le salarié a renoncé dans les conditions prévues à l'article L. 3121-46 ;

2° Des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-21.

Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

– **Article L3121-50 ...** [remplacé par l'article 19 ex 17]

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

– **Article L3121-51 ...[remplacé par l'article 19 ex 17]**

~~Une convention ou un accord collectif de travail, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu pour les cadres en application de l'article L. 3121-40, peut préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de 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. Dans ce cas, la convention ou l'accord comporte l'ensemble des précisions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3121-40 et à l'article L. 3121-42.~~

~~Il peut également préciser que les conventions de forfait en jours sont applicables aux salariés non cadres 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, sous réserve qu'ils aient individuellement donné leur accord par écrit. Dans ce cas, la convention ou l'accord comporte les précisions prévues à l'article L. 3121-45.~~

Sous-section 1 - Mise en place des conventions de forfait...[créée par l'article 19 ex 17]

– **Article L. 3121-38...[créé par l'article 19 ex 17]**

La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

– **Article L. 3121-39...[créé par l'article 19 ex 17]**

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

– **Article L. 3121-40...[créé par l'article 19 ex 17]**

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

– **Article L. 3121-41...[créé par l'article 19 ex 17]**

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22.

Sous-section 2 - Conventions de forfait sur l'année...[créée par l'article 19 ex 17]

Paragraphe 1 - Conventions de forfait en heures sur l'année...[créé par l'article 19 ex 17]

– **Article L. 3121-42...[créé par l'article 19 ex 17]**

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :

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

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

Paragraphe 2 - Conventions de forfait en jours sur l'année...[créé par l'article 19 ex 17]

– **Article L. 3121-43...[créé par l'article 19 ex 17]**

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

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

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

– **Article L. 3121-44...[créé par l'article 19 ex 17]**

Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours.

– **Article L. 3121-45...[créé par l'article 19 ex 17]**

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

– **Article L. 3121-46...[créé par l'article 19 ex 17]**

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

– **Article L. 3121-47...[créé par l'article 19 ex 17]**

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

– **Article L. 3121-48...[créé par l'article 19 ex 17]**

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

1° À la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

2° À la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.

• *Chapitre II : Répartition et aménagement des horaires*

➤ ~~Section 1 : Répartition de l'horaire collectif...~~ [supprimé par l'article 20 ex 18]

~~Sous-section 1 : Répartition de l'horaire sur une ou plusieurs semaines...~~ [supprimé par l'article 20 ex 18]

~~Paragraphe 1 : Semaine civile.~~

– ~~Article L. 3122-1...~~ [supprimé par l'article 20 ex 18]

~~La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.~~

~~Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.~~

~~Paragraphe 2 : Cycles de travail. ...~~ [supprimé par l'article 20 ex 18]

– ~~Article L. 3122-2...~~ [supprimé par l'article 20 ex 18]

~~La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.~~

– ~~Article L. 3122-3...~~ [supprimé par l'article 20 ex 18]

~~Les cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :~~

~~1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;~~

~~2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui fixe alors la durée maximale du cycle.~~

– ~~Article L. 3122-4...~~ [supprimé par l'article 20 ex 18]

~~Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des cycles est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.~~

~~Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au delà des limites prévues par la convention ou l'accord, les rémunérations correspondant à ces heures sont payées avec le salaire du mois considéré.~~

– ~~Article L. 3122-5...~~ [supprimé par l'article 20 ex 18]

~~Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application des dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au décompte des heures entrant dans le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire, celles qui dépassent la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la durée du cycle de travail.~~

~~Paragraphe 3 : Jours de repos sur quatre semaines...[supprimé par l'article 20 ex 18]~~

– ~~**Article L. 3122-6...[supprimé par l'article 20 ex 18]**~~

~~La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos.~~

~~Le nombre de journées ou demi-journées de repos est équivalent au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 3121-10 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.~~

– ~~**Article L. 3122-7...[supprimé par l'article 20 ex 18]**~~

~~Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :~~

~~1° Les heures accomplies au-delà de trente-neuf heures par semaine ;~~

~~2° Les heures accomplies au-delà de trente-cinq heures en moyenne, calculées sur la période de quatre semaines, déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre du 1°.~~

– ~~**Article L. 3122-8**~~

~~En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement est notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient.~~

~~Sous-section 2 : Répartition de l'horaire sur tout ou partie de l'année...[supprimé par l'article 20 ex 18]~~

~~Paragraphe 1 : Modulation du temps de travail. ...[supprimé par l'article 20 ex 18]~~

– ~~**Article L. 3122-9**~~

~~Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 607 heures.~~

~~La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur.~~

~~La convention ou l'accord précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.~~

~~La convention ou l'accord doit respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail définies au chapitre Ier.~~

– ~~**Article L. 3122-10...[supprimé par l'article 20 ex 18]**~~

~~I. — Les heures accomplies au-delà de la durée légale de trente-cinq heures dans les limites fixées par la convention ou l'accord ne constituent pas des heures supplémentaires.~~

~~Ces heures :~~

~~1° N'ouvrent pas droit aux majorations de salaire ou au repos compensateur de remplacement ;~~

~~2° Ne donnent pas lieu à l'attribution de repos compensateur obligatoire ;~~

~~3° Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.~~

~~II. — Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :~~

~~1° Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;~~

~~2° Les heures effectuées au delà de 1 607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, déduction faite des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du 1°.~~

~~– **Article L. 3122-11...**[supprimé par l'article 20 ex 18]~~

~~La convention ou l'accord de modulation fixe :~~

~~1° Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail ;~~

~~2° Les modalités de recours au travail temporaire ;~~

~~3° Les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;~~

~~4° Le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.~~

~~– **Article L. 3122-12...**[supprimé par l'article 20 ex 18]~~

~~La convention ou l'accord de modulation fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organise, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés.~~

~~Dans ce cas, la convention ou l'accord précise :~~

~~1° Les conditions de changement des calendriers individualisés ;~~

~~2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ;~~

~~3° La prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.~~

~~– **Article L. 3122-13...**[supprimé par l'article 20 ex 18]~~

~~Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.~~

~~Les modifications du programme de la modulation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.~~

~~L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.~~

~~– **Article L. 3122-14...**[supprimé par l'article 20 ex 18]~~

~~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.~~

~~Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif de travail lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Des contreparties au bénéfice du salarié sont alors prévues dans la convention ou l'accord.~~

~~– **Article L. 3122-15...**[supprimé par l'article 20 ex 18]~~

~~La convention ou l'accord de modulation peut prévoir qu'il est applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.~~

~~– **Article L. 3122-16...**[supprimé par l'article 20 ex 18]~~

~~Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises instituant la modulation du temps de travail est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.~~

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au delà des limites prévues par la convention ou l'accord de modulation, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

– **Article L. 3122-17...**[supprimé par l'article 20 ex 18]

~~Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.~~

~~Les absences donnant lieu à récupération sont décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait accomplir.~~

– **Article L. 3122-18...**[supprimé par l'article 20 ex 18]

~~En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.~~

*Paragraphe 2 : Attribution de jours de repos dans le cadre de l'année.
...[supprimé par l'article 20 ex 18]*

– **Article L3122-19...**[supprimé par l'article 20 ex 18]

~~Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.~~

~~Dans ce cas, constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au repos compensateur et au contingent annuel d'heures supplémentaires :~~

~~1° Les heures accomplies au delà de 1 607 heures dans l'année ;~~

~~2° Les heures accomplies au delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, non déjà décomptées au titre du 1°.~~

– **Article L3122-20...**[supprimé par l'article 20 ex 18]

~~La convention ou l'accord détermine :~~

~~1° Les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur ;~~

~~2° Dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ;~~

~~3° Les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.~~

~~La convention ou l'accord peut prévoir que les jours de repos alimentent un compte épargne temps dans les conditions définies par les articles L. 3151-1 et suivants.~~

– **Article L3122-21...**[supprimé par l'article 20 ex 18]

~~En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement est notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient.~~

~~Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif de travail.~~

– **Article L3122-22...**[supprimé par l'article 20 ex 18]

~~Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.~~

Les absences donnant lieu à récupération sont décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

➤ Section 1 - Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année...[créé par l'article 20 ex 18]

– Article L. 3122-1...[créé par l'article 20 ex 18]

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

– Article L. 3122-2...[créé par l'article 20 ex 18]

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

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

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

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

À défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

– Article L. 3122-3...[créé par l'article 20 ex 18]

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

– Article L. 3122-4...[créé par l'article 20 ex 18]

Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l'article L. 3122-2, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :

1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;

2° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

– Article L. 3122-5...[créé par l'article 20 ex 18]

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

- **Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent**

- Section 1 : Travail à temps partiel

(...)

Sous-section 3 : Mise en oeuvre à la demande du salarié.

- **Article L. 3123-5**

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cette convention ou cet accord prévoit :

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

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

3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

- **Article L. 3123-6**

En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, le salarié peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans des conditions fixées par voie réglementaire.

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

- **Article L. 3123-7 ...[modifié par l'article 24 ex 20]**

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

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

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et ~~au repos compensateur obligatoire~~ **à la contrepartie obligatoire en repos** s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

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

- **Article L. 3123-8**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

(...)

Sous-section 5 : Contrat de travail et horaire de travail.

– **Article L. 3123-14 ...[modifié par l'article 24 ex 20]**

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

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

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application ~~des articles L. 3123-25 et suivants de~~ **l'article L. 3122-2**, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

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

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

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

– **Article L. 3123-15...[modifié par l'article 24 ex 20]**

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines **ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure**, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

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

– **Article L. 3123-16**

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Sous-section 6 : Heures complémentaires

– **Article L. 3123-17...[modifié par l'article 20 ex 18]**

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même **mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2** ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat **calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.**

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

– **Article L. 3123-18**

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

– **Article L. 3123-19...[modifié par l'article 20 ex 18]**

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail **calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2**, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

– **Article L. 3123-20**

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

(...)

Sous-section 8 : Modulation de la durée du travail. ...[abrogé par l'article 20 ex 18]

– **Article L3123-25...[abrogé par l'article 20 ex 18]**

~~Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.~~

~~Cette convention ou cet accord prévoit :~~

~~1° Les catégories de salariés concernés ;~~

~~2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;~~

~~3° La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;~~

~~4° La durée minimale de travail pendant les jours travaillés. Une convention de branche ou un accord professionnel étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ;~~

~~5° Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;~~

~~6° Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;~~

~~7° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;~~

~~8° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé. Ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.~~

– **Article L3123-26 ...[abrogé par l'article 20 ex 18]**

~~Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux dispositions du 6° et, pour les cas d'urgence, du 8° de l'article L. 3123-25.~~

– **Article L3123-27 ...[abrogé par l'article 20 ex 18]**

La convention ou l'accord instaurant la modulation de la durée du travail peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

– **Article L3123-28...[abrogé par l'article 20 ex 18]**

~~Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.~~

Titre III : Repos et jours fériés

• Chapitre III : Jours fériés

➤ Section 3 : Journée de solidarité

– **Article L. 3133-7**

Modifié par LOI n°2008-351 du 16 avril 2008 - art. 1 (V)

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

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

– **Article L. 3133-8 ...[modifié par l'article 24 ex 20]**

Modifié par LOI n°2008-351 du 16 avril 2008 - art. 1 (V)

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

L'accord peut prévoir :

- 1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- 2° Soit le travail d'un jour de ~~réduction du temps de travail tel que prévu aux articles L. 3122-6 et L. 3122-49~~ **repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2** ;
- 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Toutefois, dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

– **Article L. 3133-10 ...[modifié par l'article 24 ex 20]**

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

- 1° Pour les salariés mensualisés dans cette limite de sept heures ;

2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article ~~L. 3121-45~~ **L. 3121-41** , dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

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

– **Article L. 3133-11 ...[modifié par l'article 24 ex 20]**

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à ~~repos compensateur obligatoire~~ **contrepartie obligatoire en repos**.

– **Article L. 3133-12...[modifié par l'article 24 ex 20]**

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

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

Titre IV : Congés payés et autres congés

• Chapitre I^{er} : Congés payés

➤ Section 2 : Durée du congé

– **Article L. 3141-3...[modifié par l'article 22 ex 18ter]**

Le salarié qui, ~~au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail~~ **justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail** effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

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

– **Article L. 3141-4**

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

– **Article L. 3141-5 ...[modifié par l'article 24 ex 20]**

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

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

1° Les périodes de congé payé ;

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

3° Les ~~repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26~~ **contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11** du présent code et l'article L. 713-9 du code rural ;

4° Les jours de repos ~~acquis au titre de la réduction du temps de travail~~ **accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2** ;

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

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

– **Article L. 3141-6**

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

– **Article L. 3141-7**

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

– **Article L. 3141-8**

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.

– **Article L. 3141-9**

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

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

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

– **Article L. 3141-10**

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

– **Article L. 3141-11...[modifié par l'article 24 ex 20]**

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence mentionnée à l'article L. 3141-3.

Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application ~~des articles L. 3122-9, relatif à la modulation du temps de travail, ou L. 3122-19, relatif à l'attribution de jours de repos dans le cadre de l'année de l'article L. 3122-2.~~

➤ Section 3 : Prise des congés

(...)

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

(...)

– **Article L. 3141-21...[modifié par l'article 24 ex 20]**

Si, en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

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

L'accord précise :

1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-22 ;

2° Les cas précis et exceptionnels de report ;

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

4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés aux articles ~~L. 3121-45, L. 3122-9, L. 3122-19, L. 3123-1 et L. 3123-25~~ **L. 3121-44, L. 3122-2 et L. 3123-1**. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des reports également prévus par l'article L. 3142-90, relatif au congé pour création d'entreprise et au congé sabbatique et les articles L. 3151-1 et suivants, relatifs au compte épargne-temps.

➤ Section 4 : Indemnités de congés

– **Article L. 3141-22...[modifié par l'article 24 ex 20]**

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

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

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

2° Des indemnités afférentes ~~au repos compensateur obligatoire prévues à l'article L. 3121-28~~ **à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11** ;

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

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

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

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

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

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

III. - Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-30.

(...)

Titre V : Compte épargne-temps

• Chapitre Ier : ~~Objet et mise en place...~~[modifié par l'article 25 ex 21]

Article L. 3151-1...[modifié par l'article 25 ex 21]

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises **ou des sommes qu'il y a affectées.**

Article L. 3151-2...[abrogé par l'article 25 ex 21]

~~Le compte épargne-temps peut être institué au profit des salariés par convention ou accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.~~

• ~~Chapitre II : Constitution des droits.~~ ...[supprimé par l'article 25 ex 21]

Article L. 3152-1...[supprimé par l'article 25 ex 21]

~~Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3~~

~~Peuvent être affectés au compte épargne-temps, dans les conditions et limites définies par la convention ou l'accord collectif de travail, les éléments suivants :~~

~~1° A l'initiative du salarié :~~

~~a) Tout ou partie du congé annuel excédant la durée de vingt quatre jours ouvrables ;~~

~~b) Les heures de repos acquises au titre du repos compensateur obligatoire et du repos compensateur de remplacement ;~~

~~c) Les heures accomplies au delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait conclue en application des articles L. 3121-38, L. 3121-42 ou L. 3121-51 ;~~

~~d) Les jours de repos et de congés accordés au titre des articles L. 3121-45, L. 3121-51, L. 3122-6 et L. 3122-19 ;~~

~~2° A l'initiative de l'employeur, les heures accomplies au delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.~~

Article L. 3152-2...[supprimé par l'article 25 ex 21]

~~La convention ou l'accord collectif de travail mettant en place le compte épargne-temps peut prévoir que les droits peuvent être abondés par l'employeur ou par le salarié, notamment par l'affectation, à l'initiative du salarié, des augmentations ou des compléments du salaire de base ou par des versements dans les conditions prévues par l'article L. 3343-1.~~

• Chapitre II - Mise en place ...[inséré par l'article 25 ex 21]

Article L. 3152-1...[inséré par l'article 25 ex 21]

Le compte épargne-temps peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Article L. 3152-2...[inséré par l'article 25 ex 21]

La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

– Article L. 3152-3...[inséré par l'article 25 ex 21]

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre. »

• *Chapitre III : Utilisation.*

– Article L. 3153-1...[modifié par l'article 25 ex 21]

~~La convention ou l'accord collectif de travail instituant un compte épargne temps définit les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte épargne temps sont utilisés, à l'initiative du salarié :~~

~~1° Soit pour compléter la rémunération de celui-ci, dans la limite des droits acquis dans l'année, sauf disposition contraire prévue par la convention ou l'accord collectif de travail ;~~

~~2° Soit pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif ;~~

~~3° Soit pour contribuer au financement de prestations de retraite lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;~~

~~4° Soit pour procéder au versement des cotisations mentionnées à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale ;~~

~~5° Soit pour compenser en tout ou partie :~~

~~a) Un congé, notamment dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47, L. 3142-22, L. 3142-68 ou L. 3142-81 ;~~

~~b) Une période de formation en dehors du temps de travail réalisée notamment dans le cadre des actions prévues aux articles L. 6321-2 et suivants ;~~

~~c) Un passage à temps partiel ;~~

~~d) Une cessation progressive ou totale d'activité.~~

Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

– Article L. 3153-2...[modifié par l'article 25 ex 21]

~~La convention ou l'accord collectif de travail ne peut autoriser l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.~~

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.

– Article L3153-3 ...[modifié par l'article 26 ex 22]

Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

Les droits utilisés selon les modalités prévues aux précédents alinéas, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de dix

jours par an de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale et, selon le cas, des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts pour ceux utilisés selon les modalités prévues au premier alinéa ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code pour ceux utilisés selon les modalités prévues au deuxième alinéa.

— Article L3153-4...[abrogé par l'article 25 ex 21]

~~La convention ou l'accord collectif de travail précise, le cas échéant, les conditions d'utilisation des droits affectés sur le compte épargne temps à l'initiative de l'employeur.~~

• ~~Chapitre IV : Gestion et liquidation.~~ ...[remplacé par l'article 27 ex 23]

— Article L3154-1...[remplacé par l'article 27 ex 23]

~~La convention ou l'accord collectif de travail définit les modalités de gestion du compte épargne temps.~~

— Article L3154-2...[remplacé par l'article 27 ex 23]

~~A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié perçoit en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis.~~

~~Cette indemnité est également versée lorsque les droits acquis atteignent, convertis en unités monétaires, un montant déterminé par décret. Toutefois, cette indemnité n'est pas versée lorsque la convention ou l'accord collectif de travail a établi, pour les comptes excédant ce montant, un dispositif d'assurance ou de garantie répondant à des prescriptions fixées par décret. Le montant précité ne peut excéder le plus élevé de ceux déterminés en application de l'article L. 3253-17.~~

— Article L3154-3...[remplacé par l'article 27 ex 23]

~~Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.~~

• *Chapitre IV - Garantie et liquidation des droits...*[réécrit par l'article 27 ex 23]

– Article L. 3154-1...[réécrit par l'article 27 ex 23]

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.

– Article L. 3154-2...[réécrit par l'article 27 ex 23]

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.

À défaut d'accord collectif avant le 8 février 2009, un dispositif de garantie est mis en place par décret.

Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond précité, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

– Article L. 3154-3...[réécrit par l'article 27 ex 23]

À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

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

- *Chapitre I^{er} : Contrôle de la durée du travail*

- *Section 1 : Information des salariés et affichages*

- **Article L. 3171-1...[modifié par l'article 24 ex 20]**

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

Lorsque la durée du travail est organisée sous forme de cycles ou lorsque la modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année est mise en oeuvre, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme de la modulation **dans les conditions fixées par l'article L. 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.**

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

Sixième partie - La formation professionnelle tout au long de la vie

Livre I^{er} :Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation professionnelle

Titre I^{er} : Principes généraux

- *Chapitre I^{er} : Objectifs et contenu de la formation professionnelle*

- **Article L. 6111-1...[modifié par l'article 7 ex 5bis]**

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle **ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales**.

(...)

Titre II : Dispositifs de formation professionnelle continue

- *Chapitre I^{er} : Formations à l'initiative de l'employeur et plan de formation*

- *Section 2 : Régimes applicables aux heures de formation*

Sous-section 2 : Actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.

- **Article L. 6321-3**

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail.

Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

- **Article L. 6321-4...[modifié par l'article 24 ex 20]**

Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Dans ce cas, les heures correspondant à ce dépassement sont soumises aux règles suivantes :

1° Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;

2° Elles ne donnent lieu ni à ~~repos compensateur obligatoire~~ **contrepartie obligatoire en repos** ni à majoration pour heures supplémentaires, dans la limite de cinquante heures par an et par salarié.

- **Article L. 6321-5**

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, les heures de formation correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités

Livre Ier : Journalistes professionnels professions du spectacle, de la publicité et de la mode

Titre Ier : Journalistes professionnels

- *Chapitre Ier : Champ d'application et définitions*

- *Section 1 : Champ d'application.*

- **Article L. 7111-1**

Les dispositions du présent code sont applicables aux journalistes professionnels et assimilés, sous réserve des dispositions particulières du présent titre.

- **Article L. 7111-2**

Est nulle toute convention contraire aux dispositions du présent chapitre du chapitre II ainsi qu'à celles de l'article L. 7113-1.

- *Section 2 : Définitions*

- **Article L. 7111-3**

Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa.

- **Article L. 7111-4**

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction, rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

- **Article L. 7111-5**

Les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique ont la qualité de journaliste professionnel.

- *Section 3 : Carte d'identité professionnelle.*

- **Article L. 7111-6**

Le journaliste professionnel dispose d'une carte d'identité professionnelle dont les conditions de délivrance, la durée de validité, les conditions et les formes dans lesquelles elle peut être annulée sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

L'ancien journaliste professionnel peut bénéficier d'une carte d'identité de journaliste professionnel honoraire dans des conditions déterminées par ce même décret.

➤ Section 4 : Représentation professionnelle...[créé par l'article 2]

– Article L. 7111-7...[créé par l'article 2]

Dans les entreprises mentionnées aux articles L. 7111-3 et L. 7111-5, lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, est représentative à l'égard des personnels relevant de ce collège l'organisation syndicale qui satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège.

– Article L. 7111-8...[créé par l'article 2]

Dans les branches qui couvrent les activités des entreprises de presse, publications quotidiennes ou périodiques et agences de presse, ainsi que les activités des entreprises de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, sont représentatives à l'égard des personnels mentionnés à l'article L. 7111-1 les organisations syndicales qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans les collèges électoraux de journalistes, ou bien les conditions de l'article L. 2122-6.

– Article L. 7111-9...[créé par l'article 8 ex 6]

Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, lorsque la convention ou l'accord ne concerne que les journalistes ou assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège spécifique au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants.

– Article L. 7111-10...[créé par l'article 8 ex 6]

Lorsque la convention de branche ou l'accord ne concerne que les journalistes professionnels et assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans le collège de journalistes en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

(...)

Huitième partie : Contrôle de l'application de la législation du travail

Livre II : Lutte contre le travail illégal

Titre IV : Prêt illicite de main-d'œuvre

- *Chapitre Ier : Interdiction.*

- **Article L. 8241-1...[modifié par l'article 10 ex 8]**

Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 8 (V)

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, au portage salarial aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives.

3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Code général des impôts

Livre premier : Assiette et liquidation de l'impôt

Première partie : Impôts d'Etat

Titre premier : Impôts directs et taxes assimilées

- *Chapitre premier : Impôt sur le revenu*

- Section II : Revenus imposables – V : Traitements, salaires, pensions et rentes viagères

- 1 : Définition des revenus imposables.

(...)

– **Article 81 ...[créé par l'article 26 ex 22]**

Modifié par Décret n°2008-294 du 1er avril 2008 - art. 1

Sont affranchis de l'impôt :

1° Les allocations spéciales destinées à couvrir les frais inhérents à la fonction ou à l'emploi et effectivement utilisées conformément à leur objet. Les rémunérations des journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux et critiques dramatiques et musicaux perçues à titre de telles allocations à concurrence de 7 650 euros.

Toutefois, lorsque leur montant est fixé par voie législative, ces allocations sont toujours réputées utilisées conformément à leur objet et ne peuvent donner lieu à aucune vérification de la part de l'administration ;

1° bis a et c (Abrogés) ;

b (Transféré sous le b de l'article 80 ter) ;

2° Les prestations familiales énumérées par l'article L. 511-1 du code de la sécurité sociale, l'allocation de salaire unique, l'allocation de la mère au foyer et l'allocation pour frais de garde, maintenues dans le cadre des articles 12 et 13 de la loi n° 77-765 du 12 juillet 1977 instituant le complément familial, l'allocation aux adultes handicapés et l'allocation personnalisée d'autonomie prévue par le chapitre II du titre III du livre II du code de l'action sociale et des familles ;

2° bis L'allocation de logement prévue par les articles L. 831-1 à L. 831-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que le montant de l'aide personnalisée au logement prévue par les articles L. 351-1 à L. 351-14 du code de la construction et de l'habitation ;

2° ter Les majorations de retraite ou de pension pour charges de famille ;

3° Les sommes attribuées à l'héritier d'un exploitant agricole au titre du contrat de travail à salaire différé prévu par l'article L321-13 du code rural ;

4° a. Les pensions servies en vertu des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ainsi que la retraite du combattant mentionnée aux articles L. 255 à L. 257 du même code ;

b. L'allocation de reconnaissance prévue aux I et I bis de l'article 47 de la loi de finances rectificative pour 1999 (n° 99-1173 du 30 décembre 1999) en faveur respectivement des personnes désignées au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie et de leurs conjoints ou ex-conjoints survivants non remariés ;

5° et 6° (Repris avec le 4°) ;

7° Les traitements attachés à la légion d'honneur et à la médaille militaire ;

8° Les indemnités temporaires, prestations et rentes viagères servies aux victimes d'accidents du travail ou à leurs ayants droit ;

- 9° Les allocations, indemnités et prestations servies, sous quelque forme que ce soit, par l'Etat, les collectivités et les établissements publics, en application des lois et décrets d'assistance et d'assurance ;
- 9° bis Les rentes viagères servies en représentation de dommages-intérêts en vertu d'une condamnation prononcée judiciairement pour la réparation d'un préjudice corporel ayant entraîné pour la victime une incapacité permanente totale l'obligeant à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ;
- 9° ter La prestation de compensation servie en vertu des dispositions de l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- 9° quater Les primes forfaitaires instituées respectivement par les articles L. 262-11 du code de l'action sociale et des familles, L. 524-5 du code de la sécurité sociale et L. 5425-3 du code du travail ;
- 9° quinquies La prime de retour à l'emploi instituée par l'article L. 5133-1 du code du travail ;
- 9° septies L'aide à la réinsertion familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine instituée par l'article L. 117-2 du code de l'action sociale et des familles ;
- 10° Les rentes viagères servies par application de l'article 96 de la loi du 30 décembre 1928, de l'article 5 de la loi du 17 septembre 1932, de l'article 1er de la loi du 1er octobre 1936 et de l'article 6 de la loi n° 652 du 26 juin 1942 ;
- 11° (Abrogé) ;
- 12° Les retraites mutuelles servies aux anciens combattants et victimes de la guerre dans le cadre des dispositions de l'article L222-2 du code de la mutualité ;
- 13° (Dispositions périmées) ;
- 14° La fraction des pensions temporaires d'orphelins qui correspond au montant des prestations familiales auxquelles aurait eu droit le parent décédé ;
- 14° bis Les pensions temporaires d'orphelin, à concurrence de l'allocation aux adultes handicapés, lorsqu'elles remplacent cette allocation en tout ou partie du fait de la loi ;
- 14° ter L'indemnité prévue par l'article L. 1121-11 du code de la santé publique ;
- 15° Les prestations, visées aux articles L. 325-1 et L. 325-2 du code rural dans le cadre de l'entraide entre agriculteurs.
- Ces dispositions pourront être étendues par décret en conseil d'Etat aux départements d'outre-mer ;
- 16° (disjoint) ;
- 16° bis et 16 ter (Transférés sous l'article 81 ter) ;
- 16° quater (Périmé) ;
- 17° a. Les prestations de subsistance, d'équipement et de logement ainsi que l'indemnité forfaitaire d'entretien allouées, en application de l'article L. 104 du code du service national, au personnel accomplissant le service national actif dans le service de la coopération ou dans le service de l'aide technique ;
- b. L'indemnité mensuelle et l'indemnité supplémentaire versées dans le cadre de l'accomplissement du volontariat civil en application de l'article L. 122-12 du code du service national ;
- c. l'allocation et la prime versées dans le cadre du contrat de volontariat pour l'insertion conformément à l'article L. 130-3 du code du service national ;
- d. l'indemnité versée dans le cadre d'un contrat de volontariat de solidarité internationale en application de l'article 7 de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale ;
- e. l'indemnité versée et l'avantage résultant de la contribution de l'association ou de la fondation d'utilité publique au financement de titres-repas dans le cadre d'un contrat de volontariat associatif en application des articles 9 et 11 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif ;
- f. l'avantage résultant pour le bénévole de la contribution de l'association au financement de chèques-repas en application de l'article 12 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif ;
- 17° bis Le versement complémentaire de l'entreprise effectué à l'occasion de l'émission et de l'achat en bourse d'actions réservées aux salariés et mentionné aux articles L. 225-192 et L. 225-196 du code de commerce ;

17° ter Le versement complémentaire effectué par les sociétés coopératives ouvrières de production en application de l'article 40 de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut de ces sociétés, à l'occasion de l'émission de parts sociales destinées exclusivement à leurs salariés ;

18° a) Les sommes versées par l'entreprise en application de plans d'épargne constitués conformément aux dispositions du titre III du livre III de la troisième partie du code du travail ;

b) Les sommes versées par le salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif dans les conditions du dernier alinéa de l'article L. 3153-3 du code du travail ;

18° bis Dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, les sommes reçues au titre de l'intéressement et affectées à la réalisation de plans d'épargne constitués conformément au titre III du livre III de la troisième partie du code du travail.

L'exonération s'applique sous réserve du dépôt de l'accord d'intéressement, dans les conditions prévues aux articles L. 3313-3 et L. 3314-4 du code du travail, auprès de l'autorité administrative compétente.

Les dispositions du premier alinéa bénéficient également, dans les mêmes conditions et limites aux dividendes des actions de travail attribuées aux salariés des sociétés anonymes à participation ouvrière régies par la loi du 26 avril 1917, à compter du 1er janvier 1991 ;

19° Dans la limite de 5,04 euros par titre, le complément de rémunération résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié des titres-restaurant émis conformément aux dispositions du chapitre II du titre VI du livre II de la troisième partie du code du travail, lorsque cette contribution est comprise entre un minimum et un maximum fixés par arrêté du ministre de l'économie et des finances. La limite d'exonération est relevée chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu de l'année précédant celle de l'acquisition des titres-restaurant et arrondie, s'il y a lieu, au centime d'euro le plus proche.

Cette exonération est subordonnée à la condition que le salarié se conforme aux obligations qui sont mises à sa charge par le chapitre II du titre VI du livre II de la troisième partie du code du travail ;

19° bis l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances dans les conditions et limite prévues aux articles L. 411-4 et L. 411-5 du code du tourisme ;

19° ter a. L'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour les déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, conformément à l'article L. 3261-2 du code du travail ;

b. La part contributive de l'employeur dans le chèque-transport prévu à l'article L. 3261-5 du code précité, dans la limite de 50 % du prix des abonnements de transport collectif pour les chèques-transport mentionnés au 1° de l'article L. 3261-6 du code précité ou de la somme de 100 euros par an pour les chèques-transport mentionnés au 2° du même article ;

20° Les attributions gratuites d'actions :

a. (Abrogé) ;

b. (Abrogé) ;

c. Des sociétés centrales d'assurances définies à l'article L. 322-12 du code des assurances, faites au personnel des entreprises nationales d'assurances en application des articles L. 322-13 et L. 322-22 du code précité ;

d. (disjoint) ;

21° (Abrogé) ;

22° Les indemnités de départ en retraite, prévues à l'article L. 1237-9 du code du travail dans la limite de 3 050 euros ;

23° L'indemnité compensatoire pour frais de transport attribuée aux magistrats, militaires, fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, aux fonctionnaires et agents de la fonction publique hospitalière, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et aux agents de droit public de La Poste et de France Télécom en service dans les départements de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud ;

24° Les primes et indemnités attribuées par l'Etat aux agents publics et aux salariés à l'occasion du transfert hors de la région d'Ile-de-France du service, de l'établissement ou de l'entreprise où ils exercent leur activité ;

25° La valeur des actions de la société Air France que l'Etat cède gratuitement à ceux de ses salariés qui consentent une réduction de leurs salaires pendant une durée de trois ans, dans les conditions fixées par l'article 17 de la loi n° 94-679 du 8 août 1994 et pour la durée de leur carrière professionnelle dans les conditions fixées par l'article 51 de la loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier ;

26° L'indemnisation ou, le cas échéant, la valeur des actions attribuées à ce titre, prévue à l'article L. 225-270 du code de commerce ;

27° L'allocation forfaitaire complémentaire, les aides spécifiques au logement et les aides spécifiques en faveur des conjoints survivants servies en application de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie ;

28° Lorsqu'elle est prise en charge par l'employeur, la part salariale du complément de cotisation d'assurance vieillesse, prévue à l'article L. 741-24 du code rural ;

29° Les vacances horaires, l'allocation de vétérance personnelle ou de reversion et la prestation de fidélisation et de reconnaissance servies aux sapeurs-pompiers volontaires ou à leurs ayants droit, en application du titre II de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers ;

30° (Périmé)

31° Les avantages résultant des opérations définies au 1° du 11 de l'article 39, dans la limite globale de 1 525 euros par salarié, appréciée sur l'ensemble de la période couverte par l'accord mentionné au 2° du même article ;

31° bis L'avantage résultant pour le salarié de la remise gratuite par son employeur de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation entièrement amortis et pouvant permettre l'accès à des services de communications électroniques et de communication au public en ligne, dans la limite d'un prix de revient global des matériels et logiciels reçus dans l'année de 2 000 ;

32° L'indemnité de cessation d'activité prévue au V de l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 (n° 98-1194 du 23 décembre 1998) ;

33° L'indemnité de cessation anticipée d'activité versée en application d'une convention collective de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'un accord d'entreprise, du contrat de travail ou d'une disposition unilatérale de l'employeur aux marins exposés ou ayant été exposés à l'amiante admis au bénéfice d'une allocation de cessation anticipée d'activité visée au 9° de l'article L. 12 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance ;

33° bis Les indemnités versées, sous quelque forme que ce soit, aux victimes de l'amiante ou à leurs ayants droit par le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante en application de l'article 53 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 (n° 2000-1257 du 23 décembre 2000) ou par décision de justice ;

34° abrogé ;

35° L'aide financière de l'Etat mentionnée à l'article L. 5141-2 du code du travail ;

36° Sur option des bénéficiaires, dans le cadre d'une déclaration des revenus personnelle ou de celle du foyer fiscal de rattachement, les salaires versés aux personnes âgées de vingt-cinq ans au plus au 1er janvier de l'année d'imposition, à l'exception des agents publics percevant une rémunération dans le cadre de leur formation, en rémunération d'activités exercées pendant leurs études, secondaires ou supérieures, ou exercées durant leurs congés scolaires ou universitaires, dans la limite de trois fois le montant mensuel du salaire minimum de croissance (1) ;

37° L'aide financière mentionnée aux articles L. 7233-4 et L. 7233-5 du code du travail.

(...)

– **Article 81 quater...[modifié par l'article 23 ex 19]**

I.-Sont exonérés de l'impôt sur le revenu :

~~1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies au premier alinéa des articles L. 3121-22 du code du travail et L. 713-6 du code rural et aux articles L. 3122-6, L. 3122-7 et~~

~~L. 3122-19 du code du travail, des heures choisies mentionnées aux articles L. 3121-17 et L. 3121-18 du même code et L. 713-11-1 du code rural, des heures considérées comme des heures supplémentaires en application de l'article L. 3122-5 du code du travail et du cinquième alinéa de l'article L. 713-8 du code rural et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L. 3121-42 et au premier alinéa de l'article L. 3121-51 du code du travail, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code. Pour les salariés relevant du II de l'article L. 3122-10 du code du travail ou du dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code rural, sont exonérés les salaires versés au titre des heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord collectif et, à l'exclusion de ces dernières, au titre des heures effectuées au-delà de 1 607 heures.~~

~~L'exonération mentionnée au premier alinéa est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours mentionnées à l'article L. 3121-45 et au deuxième alinéa de l'article L. 3121-51 du code du travail, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné au premier alinéa de l'article L. 3121-45 du code du travail, à des jours de repos dans les conditions prévues à l'article L. 3121-46 du même code. Elle s'applique de même aux salaires versés en contrepartie de la renonciation par les salariés, selon les modalités prévues au II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, à des journées ou demi-journées de repos, accordées en application des articles L. 3122-6 et L. 3122-19 du code du travail ou du 2° de l'article L. 3121-45 du même code, si le nombre de jours de travail accomplis de ce fait dépasse le plafond de deux cent dix-huit jours mentionné au premier alinéa de l'article L. 3121-45 du même code, ou en contrepartie des heures effectuées, selon les modalités prévues au II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 précitée, au-delà de la durée prévue par la convention de forfait conclue en application des articles L. 3121-40 et L. 3121-42 et du premier alinéa de l'article L. 3121-51 du même code et au-delà de 1 607 heures ;~~

1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies à l'article L. 3121-11 du code du travail et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L. 3121-42 du même code, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code. Sont exonérés les salaires versés au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 du même code, à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.

L'exonération mentionnée au premier alinéa est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné à l'article L. 3121-44 du code du travail, à des jours de repos dans les conditions prévues à l'article L. 3121-45 du même code ;

2° Les salaires versés aux salariés à temps partiel au titre des heures complémentaires de travail définies au 4° de l'article L. 3123-14, aux articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail ou définies au onzième alinéa de l'article L. 212-4-3 du même code applicable à la date de publication de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;

3° Les salaires versés aux salariés par les particuliers employeurs au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ;

4° Les salaires versés aux assistants maternels régis par les articles L. 421-1 et suivants et L. 423-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de quarante-cinq heures, ainsi que les salaires qui leur sont versés au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable ;

5° Les éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires ou non titulaires au titre, selon des modalités prévues par décret, des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif ;

6° Les salaires versés aux autres salariés dont la durée du travail ne relève pas des dispositions du titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail ou du chapitre III du titre Ier du livre VII du code rural au titre, selon des modalités prévues par décret, des heures supplémentaires ou complémentaires de travail qu'ils effectuent ou, dans le cadre de conventions de forfait en jours, les salaires versés en contrepartie des jours de repos auxquels les salariés auront renoncé au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours.

II.-L'exonération prévue au premier alinéa du I s'applique :

1° Aux rémunérations mentionnées aux 1° à 4° et au 6° du I et, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, dans la limite :

a) Des taux prévus par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable ;

b) A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord :

-pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % ou 50 %, selon le cas, prévus au premier alinéa de l'article L. 3121-22 du code du travail et au I de l'article L. 713-6 du code rural ;

-pour les heures complémentaires, du taux de 25 % ;

-pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans le cadre de la convention de forfait prévue au ~~premier alinéa de l'article L. 3121-42~~ **à l'article L. 3121-46** du code du travail, du taux de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération ;

2° A la majoration de salaire versée dans le cadre des conventions de forfait mentionnées au second alinéa du 1° du I et au 6° du I, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévu dans le forfait, majorée de 25 % ;

3° Aux éléments de rémunération mentionnés au 5° du I dans la limite des dispositions applicables aux agents concernés.

III.-Les I et II sont applicables sous réserve du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Les I et II ne sont pas applicables lorsque les salaires ou éléments de rémunération qui y sont mentionnés se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens de l'article 79, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.

De même, ils ne sont pas applicables :

-à la rémunération des heures complémentaires lorsque ces heures sont accomplies de manière régulière au sens de l'article L. 3123-15 du code du travail, sauf si elles sont intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale fixée par décret ;

-à la rémunération d'heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement, après le 20 juin 2007, de la ~~durée maximale hebdomadaire mentionnée au 1° du II de l'article L. 3122-10 du code du travail et au dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code rural~~ **limite haute hebdomadaire mentionnée à l'article L. 3122-4 du code du travail** ou du plafond mentionné au 2° de l'article L. 3122-19 du code du travail.

(...)

Deuxième Partie : Impositions perçues au profit des collectivités locales et de divers organismes

Titre premier : Impositions communales

- *Chapitre premier : Impôts directs et taxes assimilées*

- Section IV : Dispositions communes aux taxes foncières et à la taxe d'habitation.

- **Article 1415**

La taxe foncière sur les propriétés bâties, la taxe foncière sur les propriétés non bâties et la taxe d'habitation sont établies pour l'année entière d'après les faits existants au 1er janvier de l'année de l'imposition.

- **Article 1416**

Lorsqu'il n'y a pas lieu à l'établissement de rôles particuliers (1), les contribuables omis ou insuffisamment imposés au rôle primitif sont inscrits dans un rôle supplémentaire qui peut être mis en recouvrement au plus tard le 31 décembre de l'année suivant celle de l'imposition.

- **Article 1417 ...[modifié par l'article 26 ex 22]**

Modifié par Décret n°2008-294 du 1er avril 2008 - art. 1

I.-Les dispositions des articles 1391 et 1391 B, du 3 du II et du III de l'article 1411, des 1° bis, des 2° et 3° du I de l'article 1414 sont applicables aux contribuables dont le montant des revenus de l'année précédant celle au titre de laquelle l'imposition est établie n'excède pas la somme de 9 560 euros, pour la première part de quotient familial, majorée de 2 553 euros pour chaque demi-part supplémentaire, retenues pour le calcul de l'impôt sur le revenu afférent auxdits revenus. Pour la Martinique, la Guadeloupe et la Réunion, les montants des revenus sont fixés à 11 312 euros, pour la première part, majorés de 2 702 euros pour la première demi-part et 2 553 euros pour chaque demi-part supplémentaire à compter de la deuxième. Pour la Guyane, ces montants sont fixés respectivement à 11 828 euros, 3 257 euros et 2 553 euros.

I bis (abrogé à compter des impositions établies au titre de 2000).

II.-Les dispositions de l'article 1414 A sont applicables aux contribuables dont le montant des revenus de l'année précédant celle au titre de laquelle l'imposition est établie n'excède pas la somme de 22 481 euros, pour la première part de quotient familial, majorée de 5 253 euros pour la première demi-part et 4 133 euros à compter de la deuxième demi-part supplémentaire, retenues pour le calcul de l'impôt sur le revenu afférent auxdits revenus. Pour la Martinique, la Guadeloupe et la Réunion, les montants des revenus sont fixés à 27 170 euros, pour la première part, majorés de 5 764 euros pour la première demi-part, 5 496 euros pour la deuxième demi-part et 4 133 euros pour chaque demi-part supplémentaire à compter de la troisième. Pour la Guyane, ces montants sont fixés à 29 774 euros pour la première part, majorés de 5 764 euros pour chacune des deux premières demi-parts, 4 908 euros pour la troisième demi-part et 4 133 euros pour chaque demi-part supplémentaire à compter de la quatrième.

III.-Les montants de revenus prévus aux I et II sont indexés, chaque année, comme la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

Les majorations mentionnées aux I et II sont divisées par deux pour les quarts de part.

IV. 1° Pour l'application du présent article, le montant des revenus s'entend du montant net après application éventuelle des règles de quotient définies à l'article 163-0 A des revenus et plus-values retenus pour l'établissement de l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Ce montant est majoré :

a) du montant des charges déduites en application des articles 163 unvicies et 163 duovicies ainsi que du montant des cotisations ou des primes déduites en application de l'article 163 quatervicies ;

a bis) Du montant de l'abattement mentionné au 2° du 3 de l'article 158 pour sa fraction qui excède l'abattement non utilisé prévu au 5° du 3 du même article et du montant de l'abattement mentionné à l'article 150-0 D bis ;

b) du montant des bénéfices exonérés en application des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 octies, 44 octies A, 44 decies et 44 undecies, ainsi que du 9 de l'article 93 ;

c) du montant des revenus soumis aux prélèvements libératoires prévus aux articles 117 quater et 125 A, de ceux visés aux articles 81 quater, 81 A et 81 B, de ceux mentionnés au I de l'article 204-0 bis retenus pour leur montant net de frais d'emploi et pour lesquels l'option prévue au III du même article n'a pas été exercée, de ceux perçus par les fonctionnaires des organisations internationales, de ceux exonérés par application d'une convention internationale relative aux doubles impositions ainsi que de ceux exonérés en application des articles 163 quinquies B à 163 quinquies C bis ;

d. Du montant des plus-values exonérées en application des 1, 1 bis et 7 du III de l'article 150-0 A.

e) Des sommes correspondant aux droits visés au dernier alinéa de l'article L. 3153-3 du code du travail.

Livre VII : Dispositions sociales

• *Chapitre III : Durée du travail*

➤ *Section 2 : Heures supplémentaires*

– Article L713-6...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]

Modifié par Ordonnance n°2004-602 du 24 juin 2004 - Article 9

Les heures supplémentaires effectuées au delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 713-2 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

I. — Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut de convention ou d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

II. — Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

Dans les entreprises et exploitations agricoles dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de cette durée hebdomadaire de travail, sans préjudice des majorations de salaire afférentes.

– Article L713-7...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]

Modifié par Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 - Article 43

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 713-9, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au I de l'article L. 713-6, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou exploitations non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27 du code du travail, ce remplacement est subordonné en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise ou l'exploitation.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 713-11 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

– Article L713-8...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]

Créé par Rapport - Article 1 (V) JORF 22 juin 2000

La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :

1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;

2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit alors fixer la durée maximale du cycle.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application des articles L. 713-6, L. 713-9 et L. 713-11 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-cinq heures calculées sur la durée du cycle de travail.

– **Article L713-9...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]**

Modifié par Loi n°2005-157 du 23 février 2005 - Article 53

Les heures supplémentaires de travail prévues à l'article L. 713-6 ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions définies ci-après.

Dans les entreprises de plus de vingt salariés, la durée de ce repos compensateur obligatoire est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures.

Dans les établissements entrant dans le champ d'application du 6° de l'article L. 722-20 qui n'ont pas une activité de production agricole, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 713-11 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 713-11, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Le repos prévu aux deuxième et troisième alinéas du présent article et au premier alinéa de l'article L. 713-10 peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période fixée par voie réglementaire. Ce repos, qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis par décret. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur dans la limite de six mois. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an.

Un décret détermine, pour les travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu, en ce domaine, entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national :

1° Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié ;

2° Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur ;

3° Les conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement.

A défaut d'accord entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, un décret fixe également les modalités d'application du présent article en cas d'activités saisonnières.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de son repos compensateur ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis, déterminés suivant les modalités prévues au présent article. Cette indemnité est due sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel 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.

L'indemnité prévue ci-dessus a le caractère de salaire.

Les dispositions de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1.

Le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.

– **Article L713-10...** [abrogé par l'article 21 ex 18bis]

Créé par Rapport - Article 1 (V) JORF 22 juin 2000

~~La durée du repos compensateur peut, par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 713-9, être calculée sur la base d'un ou de plusieurs jours de congé par an lorsque la durée hebdomadaire de travail des salariés intéressés a dépassé en moyenne quarante et une heures pendant une période de douze mois consécutifs :~~

~~1° Dans les exploitations, entreprises et établissements mentionnés au 1° de l'article L. 713-1 ;~~

~~2° Dans les établissements entrant dans le champ d'application du 6° de l'article L. 722-20 qui ont une activité de production agricole ;~~

~~3° En ce qui concerne les salariés occupés aux travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 ;~~

~~4° En ce qui concerne les salariés mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 722-20.~~

~~Le mode de calcul ne peut résulter que d'une convention collective ou d'un accord collectif étendus ; il doit s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises liées par cette convention ou cet accord.~~

– **Article L713-11...** [abrogé par l'article 21 ex 18bis]

Modifié par Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 - Article 43

~~Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans des conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 713-14. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une à trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an.~~

~~Un contingent supérieur ou inférieur à celui qui est ci-dessus prévu peut être fixé par une convention collective ou un accord collectif étendus ou un accord d'entreprise ou d'établissement.~~

~~Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine.~~

~~A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation doivent donner lieu, au moins une fois par an, à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.~~

– **Article L713-11-1...** [abrogé par l'article 21 ex 18bis]

Créé par Loi n°2006-11 du 5 janvier 2006 - Article 28

~~Lorsqu'une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoit, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, accomplir des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement en vertu de l'article L. 713-11.~~

~~La convention ou l'accord collectif de travail précise les conditions dans lesquelles ces heures choisies sont effectuées, fixe la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu et, le cas échéant, les contreparties, notamment en terme de repos. Le taux de la majoration ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement conformément au I de l'article L. 713-6.~~

~~Dans ce cadre, les dispositions des articles L. 713-9 et L. 713-12 ne sont pas applicables.~~

~~Le nombre de ces heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà des limites définies au premier alinéa de l'article L. 713-13.~~

– **Article L713-12...** [abrogé par l'article 21 ex 18bis]

Créé par Rapport - Article 1 (V) JORF 22 juin 2000

~~Des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 713-11 peuvent être autorisées, dans les limites fixées ci-après, par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.~~

– **Article L. 713-13...[modifié par l'article 18 ex 16]**

Créé par Rapport - Article 1 (V) JORF 22 juin 2000

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de quarante-quatre heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, et à plus de quarante-huit heures la durée de travail au cours d'une même semaine. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que la durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.

A titre exceptionnel, pour certains types d'activités, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-quatre heures fixée ci-dessus.

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser, pendant une période limitée, le plafond de quarante-huit heures fixé au premier alinéa du présent article, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Si les circonstances motivant les demandes de dérogation affectent au même moment des entreprises d'un même secteur, l'autorisation accordée peut concerner l'ensemble de ces entreprises.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Toutefois, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs ~~mentionnés à l'article L. 713-14~~ **aux 1° à 4° de l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole**, la limite de quarante-quatre heures est calculée sur une période de douze mois consécutifs ; les mêmes exploitations, entreprises, établissements et employeurs peuvent être autorisés à dépasser le plafond de soixante heures mentionné au troisième alinéa du présent article à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas soixante heures au cours d'une période de douze mois consécutifs.

Un décret en Conseil d'Etat, pris après consultation de la sous-commission des conventions et accords, dans la formation spécifique aux professions agricoles, de la commission nationale de la négociation collective, fixe l'ensemble des mesures nécessaires à l'application des dispositions du présent article.

➤ *Section 3 : Répartition et aménagement du temps de travail*

– **Article L713-14 ...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]**

Modifié par Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 - art. 3

~~Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an cette durée n'excède pas un plafond de 1607 heures. La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.~~

– **Article L713-15...[abrogé par l'article 21 ex 18bis]**

Modifié par Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 - art. 3

~~Les conventions ou accords définis par l'article L. 713-14 doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par le deuxième alinéa de l'article L. 713-2 et le premier alinéa de l'article L. 713-13.~~

~~Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 713-6 et L. 713-9 et ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus à l'article L. 713-11.~~

~~Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 713-6, L. 713-9 et L. 713-11 les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.~~

– **Article L713-16...** [abrogé par l'article 21 ex 18bis]

Créé par Rapport - art. 1 (V) JORF 22 juin 2000

~~Les conventions et accords définis par l'article L. 713-14 doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, ainsi que le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat de travail est rompu au cours de cette même période.~~

~~Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation~~

~~Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans la convention ou l'accord.~~

~~Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.~~

~~La convention et l'accord définis par le présent article fixent les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.~~

~~Les conventions et accords définis par le présent article peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.~~

~~Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.~~

– **Article L713-17...** [abrogé par l'article 21 ex 18bis]

Créé par Rapport - art. 1 (V) JORF 22 juin 2000

~~Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2 du code du travail, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés relevant d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement mentionnés aux articles L. 713-8 et L. 713-14 est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord~~

~~Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord collectif étendu ou par la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement mentionnés à l'alinéa ci-dessus, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.~~

~~En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.~~

– **Article L713-18...** [abrogé par l'article 21 ex 18bis]

Modifié par Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 - art. 54

~~Sont passibles des mêmes peines que celles qu'entraînent les infractions aux dispositions des articles L. 713-6, L. 713-9 et L. 713-11 :~~

1° ~~La violation des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans les conditions prévues par la loi, à ces dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu ;~~

2° ~~L'application des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent à ces mêmes dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu dans des conditions non autorisées par la loi.~~

➤ Section 4 : Dispositions diverses.

– **Article L. 713-19...****[modifié par l'article 21 ex 18 bis]**

Modifié par Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 - art. 3

~~Les dispositions des articles L. 212-3, L. 212-9, L. 212-15-1 à L. 212-15-4, L. 212-16 et L. 212-17 ainsi que celles de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1, sous réserve, en ce qui les concerne, du remplacement des références aux articles L. 212-1, L. 212-4, L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-7, L. 220-1, L. 221-4 et L. 611-9 du code du travail par les références aux articles correspondants du code rural.~~

Le code du travail s'applique aux salariés agricoles, à l'exception des dispositions pour lesquelles le présent livre a prévu des dispositions particulières.

– **Article L. 713-20**

Créé par Rapport - art. 1 (V) JORF 22 juin 2000

Un décret en Conseil d'Etat fixe les obligations mises à la charge des employeurs en vue de permettre le contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

– **Article L. 713-21**

Créé par Rapport - art. 1 (V) JORF 22 juin 2000

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

– **Article L. 713-22**

Créé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 8

Les dispositions relatives à l'affichage des horaires prévues à l'article L. 3171-1 du code du travail ne sont pas applicables aux chefs d'établissements employant des salariés mentionnés à l'article L. 713-1 du présent code.

Code de la sécurité sociale

Livre 2 : Organisation du régime général, action de prévention, action sanitaire et sociale des caisses

Titre 4 : Ressources

- *Chapitre 2 : Assiette, taux et calcul des cotisations*

- Section 1 : Cotisations assises sur les rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés et assimilés

Sous-section 1 : Dispositions générales

(...)

- **Article L. 242-4-2**

Créé par LOI n°2007-1822 du 24 décembre 2007 - art. 31

N'est pas considéré comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 l'avantage mentionné au 31° bis de l'article 81 du code général des impôts.

- **Article L. 242-4-3 ...[modifié par l'article 26 ex 22]**

La rémunération due en contrepartie des droits constitués par un salarié sur son compte épargne-temps, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, est exonérée des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales dès lors qu'elle est utilisée à l'initiative de ce salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu aux articles L. 3334-1 à L. 3334-9 et L. 3334-11 à L. 3334-16 du code du travail ou pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du présent code.

Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat

– Article 1^{er}

I.-Par exception aux dispositions du II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise :

1° Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au 31 décembre 2007 en application de l'article L. 212-9 du code du travail. Les demi-journées ou journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise. Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu aux articles L. 212-6 du code du travail et L. 713-11 du code rural ;

2° Lorsque l'accord prévu au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ne définit pas les conditions dans lesquelles le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos acquis au titre de périodes antérieures au 31 décembre 2007 en contrepartie d'une majoration de son salaire, le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut adresser une demande individuelle au chef d'entreprise. Le décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos intervient dans les conditions prévues par la convention de forfait mentionnée au même article. La majoration de rémunération, qui ne peut être inférieure à 10 %, est négociée entre le salarié et le chef d'entreprise ;

3° a) Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2008 et jusqu'au 31 décembre 2009 en application de l'article L. 212-9 du code du travail. Les demi-journées ou journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise. Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu aux articles L. 212-6 du code du travail et L. 713-11 du code rural.

b) Lorsque l'accord prévu au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ne définit pas les conditions dans lesquelles le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos acquis au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2008 et jusqu'au 31 décembre 2009 en contrepartie d'une majoration de son salaire. Le décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos intervient dans les conditions prévues par la convention de forfait mentionnée au même article. La majoration de rémunération, qui ne peut être inférieure à la valeur d'une journée majorée de 10 %, est négociée entre le salarié et le chef d'entreprise.

II.-Lorsque l'accord prévu à l'article L. 227-1 du code du travail ne définit pas les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés, à l'initiative du salarié, pour compléter la rémunération de celui-ci, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits affectés au 31 décembre 2009 sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

Lorsque les accords prévus à l'article L. 227-1 et au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ont déterminé les conditions et modalités selon lesquelles un salarié peut demander à compléter sa rémunération en utilisant les droits affectés à son compte épargne-temps ou selon lesquelles un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, les demandes portant sur les droits affectés au 31 décembre 2009 sont satisfaites conformément aux stipulations de l'accord.

Toutefois, cette utilisation du compte épargne-temps sous forme de complément de rémunération ne peut s'appliquer à des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 du même code.

III.-Le rachat exceptionnel prévu aux I et deux premiers alinéas du II est exonéré, pour les journées acquises ou les droits affectés au 31 décembre 2007 et rémunérés au plus tard le 30 septembre 2008, de toute cotisation et contribution d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale. Pour le calcul de l'exonération, le taux de la majoration visée aux 1° et 2° du I du présent article est pris en compte dans la limite du taux maximal de majoration des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise.

IV.-Les exonérations prévues au III s'appliquent aux demandes des salariés formulées au plus tard le 31 juillet 2008.

Le rachat exceptionnel prévu au I ouvre droit, pour les journées acquises à compter du 1er janvier 2008, au bénéfice des dispositions prévues par l'article 81 quater du code général des impôts et des articles L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale au-delà des seuils fixés par ces articles.

Le rachat exceptionnel prévu au III n'ouvre pas droit, pour les journées acquises ou les droits affectés au 31 décembre 2007, au bénéfice des dispositions de l'article 81 quater du code général des impôts et des articles L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale.

V.-Un bilan de l'application du présent article est transmis au Parlement avant le 1er octobre 2008, permettant de préciser le nombre de jours réellement rachetés dans ce cadre et le nombre de salariés concernés.

VI.-Le présent article s'applique, dans le cadre des dispositions qui les régissent et selon des modalités prévues par décret, aux salariés dont la durée du travail ne relève pas des dispositions du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail ou du chapitre III du titre Ier du livre VII du code rural.

– **Article 2**

I.-Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos accordées en application de l'article L. 212-9 ou du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, y compris dans le cadre du rachat exceptionnel prévu au I de l'article 1er de la présente loi, ainsi qu'aux jours de repos compensateur de remplacement dus en application du II de l'article L. 212-5 du même code, afin de financer le maintien de la rémunération d'un ou plusieurs autres salariés de l'entreprise au titre d'un congé pris en vue de la réalisation d'une activité désintéressée pour le compte d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général au sens de l'article 200 du code général des impôts.

Les sommes correspondant à la monétisation des jours mentionnés au premier alinéa sont versées directement par l'entreprise, au nom et pour le compte du salarié, à un fonds spécifique mis en place par celle-ci à l'effet de maintenir la rémunération des salariés concernés dans les conditions prévues au même alinéa. Cette rémunération est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations et contributions sociales selon les règles de droit commun applicables aux salaires établis au nom ou dus au titre des bénéficiaires.

II.-Un décret fixe les conditions et modalités d'application du I.

III.-Le I est applicable du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010.

– **Article 4**

A titre expérimental et pour une durée de deux ans à compter du 1er janvier 2008, le salarié peut, en accord avec l'employeur, décider que le repos compensateur de remplacement qui lui serait applicable en application du II de l'article L. 212-5 du code du travail ou de l'article L. 713-7 du code rural soit pour tout ou partie converti, à due concurrence, en une majoration salariale dont le taux ne peut être inférieur à celui qui lui serait applicable en application du I des articles L. 212-5 du code du travail ou L. 713-6 du code rural.

Les I à IX, XII et XIII de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat s'appliquent aux rémunérations ainsi versées. Cette expérimentation fera l'objet d'un bilan avant le 31 décembre 2009.