



Union des syndicats des PME
Du caoutchouc et de la plasturgie

Loi du 8 août 2016 : Les modifications apportées sur les dispositions relatives à la durée du travail

La présente note a pour objectif d'apporter des éclaircissements sur les modifications apportées par la loi du 8 août 2016, dite « loi Travail », sur les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail.

La loi « Travail » cherche à offrir davantage de latitude à la négociation d'entreprise dans le domaine de la durée du travail, du repos et des congés (articles 8 à 12 de la loi).

A cette fin, la loi réécrit en quasi-totalité les dispositions légales du livre 1er de la troisième partie du code du travail. Sauf exception, la nouvelle architecture distingue (art L 3111-3 nouveau du code du travail) :

- Les règles **d'ordre public** ; (impératives pour tous, sauf si un accord collectif est autorisé à y déroger de manière plus favorable)
- Les thématiques **ouvertes à la négociation collective** ;
- Les règles **supplétives**, c'est-à-dire applicables en l'absence d'accord collectif.

La durée du travail était déjà un domaine largement ouvert à la négociation collective. La réforme de 2016 accroît encore le champ de la négociation dans ce domaine.

Les tableaux ci-dessous reprennent par thématiques, les modifications apportées aux dispositions relatives à la durée du travail, qu'elles soient d'ordre public, relevant du champ de la négociation ou du code du travail (dispositions supplétives).

La réforme a conduit à une nouvelle numérotation des articles du code du travail. Si certains articles ont simplement changé de numéro, d'autres ont été tronqués et donnent désormais lieu à plusieurs articles, certains ont au contraire été fusionnés.

Aussi, vous trouverez les nouveaux articles (ainsi que l'ancienne numérotation) et si des changements de rédaction ont eu lieu, **les modifications apparaîtront en vert dans le texte**.

Par ailleurs, il est indiqué pour chaque thématique si des décrets d'application sont en attente ou non.

oOo

SOMMAIRE DES THEMATIQUES

Travail effectif	Page 3
Astreintes	Page 4
Equivalences	Page 4
Durées maximales du travail	Page 5
Durée légale et heures supplémentaires	Page 6
Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	Page 7
Horaires individualisés et récupération des heures perdues	Page 9
Conventions de forfait	Page 10
Travail de nuit	Page 12
Travail à temps partiel	Page 14
Travail à temps partiel : égalité de traitement	Page 15
Temps partiel : contrat de travail	Page 16
Temps partiel : durée minimale de travail	Page 16
Travail à temps partiel : compléments d'heure	Page 17
Temps partiel : répartition de la durée du travail	Page 17
Temps partiel : exercice d'un mandat	Page 18
Temps partiel : Information des IRP	Page 18

oOo

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
<p>Travail effectif Art L. 3121-1 à L. 3121-8</p> <p>Application immédiate. Pas de décret en attente.</p>	<p>1) L. 3121-1 : Définition du travail effectif</p> <p>Pas de changement : La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.</p> <p>2) L. 3121-2 : Temps de restauration et de pause</p> <p>Pas de changement : Le temps nécessaire à la restauration ainsi que le temps de pause sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères de l'article L. 3121-1 sont réunis.</p> <p>3) L. 3121-3 : Temps d'habillage et de déshabillage :</p> <p>Pas de changement</p> <p>4) L. 3121-4 et -5 : Temps de déplacement.</p> <p>Deux changements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos. 	<p>L. 3121-6 et -7 : négociation relative aux contreparties</p> <p>Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche peuvent prévoir des contreparties à ces différents temps.</p> <p>L'accord collectif pourrait assimiler les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.</p>	<p>L. 3121-8 : dispositions supplétives</p> <p>A défaut d'accord, le contrat de travail peut : - fixer la rémunération des temps de restauration et de pause, - prévoir soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif. Ces contreparties sont déterminées par l'employeur de manière unilatérale après consultation du CE ou à défaut des DP s'ils existent.</p>

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
<p>Astreintes L. 3121-9 à L. 3121-12</p> <p>En attente d'un décret sur les conditions de recours aux astreintes.</p>	<p>1) L. 3121-9 : définition</p> <p><u>Ancien L3121- 5 : Quelques changements.</u> Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme financière soit sous forme de repos. Les salariés concernés par les astreintes sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.</p> <p>2) L. 3121-10 : prise en compte pour le calcul des temps de repos : article modifié</p> <p><u>Ancien L 3121-6 : Pas de changement.</u> Exception faite de la durée d'intervention la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.</p>	<p>L. 3121-11 : mise en place par accord collectif</p> <p><u>Ancien L 3121-7 : Ajout d'une mention :</u> Une convention ou un accord d'entreprise ou à défaut une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe : - le mode d'organisation, -les modalités d'information du salarié, - les délais de prévenance des salariés - les compensations sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.</p>	<p>L. 3121-12 : mise en place unilatérale</p> <p><u>Ancien L 3121-7 : Ajout d'une mention.</u> A défaut d'accord : - Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur après avis du CE ou à défaut des DP et après info de l'IT -Les modalités d'information des salariés sont fixées par décret, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance 15 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.</p>
<p>Equivalence L. 3121-13 à L 3121-15</p> <p>En attente d'un décret sur l'institution des heures d'équivalence.</p>	<p>1) L. 3121-13 : définition</p> <p><u>Ancien L31221-9 : Pas de changement.</u> Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.</p>	<p>1) L. 3121-14 : possibilité d'instituer des heures d'équivalence par la négociation</p> <p><u>Ancien L3121-9 : Pas de changement.</u> Une convention ou un accord de branche étendu peut instituer une durée du travail équivalente à la durée légale. Il doit déterminer les modalités de rémunération des périodes d'inaction.</p>	<p>1) L. 3121-15 : nécessité d'un décret</p> <p><u>Ancien L3121-9 : Pas de changement.</u> A défaut d'accord, le régime d'équivalence peut être institué par décret.</p>

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
<p>Durées maximales du travail L. 3121-16 à L. 3121-26</p> <p>En attente de décrets relatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux dérogations en cas de circonstances exceptionnelles sur décision administrative - aux dérogations à la durée hebdomadaire moyenne sur décision de l'autorité administrative - aux dérogations applicables dans certains cas et pour certains emplois. 	<p>L. 3121-16 : Temps de pause</p> <p>Ancien <u>L3121-33</u> : Pas de changement.</p> <p>20 minutes consécutives de pause pour 6 heures de travail.</p>	<p>L.3121-17 : champs de la négociation</p> <p>Ancien <u>L3121-33</u> : Pas de changement.</p> <p>Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.</p>	
	<p>1) L. 3121-18 : Durée quotidienne maximale du travail</p> <p>Ancien <u>L 3121-34 CT</u> : Pas de changement.</p> <p>La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10h sauf :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dérogation par l'IT selon des conditions déterminées par décret, - en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret, - dans les cas prévus par un accord collectif. 	<p>1) L. 3121-19 : champs de la négociation</p> <p>Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de cette durée maximale en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise dans la limite de 12h.</p>	
	<p>1) L. 3121-20 : durée hebdomadaire maximale</p> <p>Ancien <u>L3121-35 CT</u> : Pas de changement. Sur une même semaine, la durée maximale du travail est de 48h.</p> <p>2) L. 3121-21 : dérogation En cas de circonstances exceptionnelles</p> <p>Ancien <u>L33121-35 CT</u> : Pas de changement.</p> <p>Un dépassement peut être autorisé par l'autorité administrative selon des conditions fixées par décret dans la limite de 60h par semaine. Le CE à défaut les DP donne son avis sur les demandes d'autorisation. Cet avis est transmis à l'IT.</p>	<p>L. 3121-23 : dépassement conventionnel de la durée hebdomadaire de travail</p> <p>Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de 44h sur 12 semaines sans pouvoir porter cette durée à plus de 46h. (Auparavant cette possibilité était ouverte moyennant la publication d'un décret pris après la conclusion d'un accord de branche).</p>	<p>1) L. 3121-24 : dépassement sur autorisation</p> <p>A défaut d'accord, le dépassement de la durée hebdomadaire calculée sur 12 semaines peut être autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret dans la limite de 46 heures.</p> <p>2) L. 3121-25 : dépassement dans certains secteurs</p> <p>Un dépassement à cette limite de 46h peut être autorisé à titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises dans des conditions déterminées par décret.</p>

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
<p>Durée légale et heures supplémentaires L. 3121-27 à L. 3121-38-1</p> <p>Décrets en attente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fixant le contingent annuel d'heures supplémentaires - fixant les conditions d'adaptation de ces dispositions dans les branches d'activités à caractère saisonnier 	<p>3) L. 3121-22 : durée hebdomadaire maximale moyenne Ancien L3121-36 CT : Pas de changement. Sur une période de 12 semaines consécutives, la durée maximale hebdomadaire du travail ne peut dépasser 44h sauf accord collectif.</p>		<p>3) L. 3121-26 : avis des IRP Ancien L 3121-37 CT : Pas de changement. Le CE ou à défaut les DP donnent leur avis sur les demandes.</p>
	<p>1) L. 3121-27 et -28 : durée légale et heures supplémentaires Ancien L3121-10 CT : Pas de changement. La durée légale du travail reste 35 heures par semaine, toute heure accomplie au-delà reste une heure supplémentaire ouvrant droit à majoration salariale ou repos compensateur équivalent.</p> <p>2) L. 3121-29 : décompte des heures supplémentaires Ancien L3121-20 : Pas de changement. Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine.</p> <p>3) L. 3121-30 : contreparties Ancien L3121-25 : Pas de changement. Au-delà d'un contingent annuel, les heures effectuées ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent et celles accomplies dans le cadre de travaux urgents ne s'imputent pas sur le contingent annuel</p>	<p>1) L.3121-32 et -33 : champ de la négociation Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine, - prévoir un taux de majoration des heures supplémentaires sans que ce taux ne soit inférieur à 10%, - définir le contingent annuel, - fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent et les contreparties obligatoires en repos, - prévoir une contrepartie sous forme de repos pour les heures accomplies dans la limite du contingent, - prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos compensateur équivalent. <p>Les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite du contingent annuel après information du CE ou à défaut des DP s'ils existent.</p>	<p>1) L. 3121-35 : définition de la semaine AncienL3122-1 : Pas de changement. Sauf stipulations conventionnelles, la semaine débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24h.</p> <p>2) L. 3121-36 : majoration Ancien 3121-22 : Pas de changement. A défaut d'accord les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour les 8 premières puis de 50%,</p> <p>3) L. 3121-37 : repos compensateur Ancien L3121-24 : Pas de changement. Dans les entreprises dépourvues de DS, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos peut être mis en place de manière unilatérale par l'employeur à condition que les IRP ne s'y opposent pas. L'employeur peut également adapter les règles applicables au repos compensateur de remplacement après avis des IRP</p>

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
	<p>4) L. 3121-31 : Calcul de la rémunération mensuelle</p> <p>Ancien L3121-23: Pas de changement.</p> <p>Dans les entreprises dont la durée collective de travail hebdomadaire est supérieure à 35h, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52 douzièmes de cette durée hebdomadaire du travail en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.</p>	<p>2) L. 3121-34 : Branches d'activité à caractère saisonnière</p> <p>Ancien L3121-21: Pas de changement.</p> <p>Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, une convention ou un accord collectif peut dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de cette section pour la détermination des périodes de référence, le décompte des heures supplémentaires et du repos compensateur.</p>	<p>4) L. 3121-38 : COR</p> <p>La COR est fixée à 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés et plus et à 100% pour les entreprises de + de 20 salariés.</p> <p>5) L. 3121-39 et -40 : contingent</p> <p>Ancien L3121-11-1: Pas de changement.</p> <p>A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les IRP sont consultés une fois par an sur les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent annuel.</p>
<p>Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.</p> <p>L. 3121-41 à L. 3121-4</p> <p>En attente d'un décret sur la répartition et l'aménagement des horaires de travail en l'absence d'accord collectif</p>	<p>1) L. 3121-41 : modalités de mises en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail</p> <p>Ancien L3122-4: Quelques changements</p> <p>Possibilité de mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine : maximum 3 ans si accord collectif (contre un an auparavant) et 9 semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur (contre 4 auparavant) si un accord de branche l'autorise.</p> <p>Les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence définie. Si la période de référence est supérieure ou inférieure à un an, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35h calculée sur la période de référence.</p>	<p>1) L. 3121-44 : définition des modalités d'aménagement du temps de travail par accord</p> <p>Ancien L3122-2 : Quelques changements</p> <p>Un accord 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 1 semaine, il prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la période de référence qui ne peut excéder un an ou si un accord de branche l'autorise 3 ans, - les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail - les conditions de prise en compte des arrivées et départ au cours de la période de référence pour la rémunération des salariés. 	<p>1) L. 3121-45 : mise en place unilatérale</p> <p>Ancien D. 3122-7-1</p> <p>A défaut d'accord, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus. (Cet aménagement existait auparavant mais dans la limite de 4 semaines D. 3122-7-1 ancien)</p>

Thématiques	Disposition d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
	<p>2) L. 3121-42 : information des salariés Ancien L3122-2 : Pas de changement Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée du travail.</p> <p>3) L. 3121-43 : pas de modification du contrat de travail Ancien L3122-6 : Pas de changement. La mise en place d'un tel dispositif par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet</p>	<p>L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1607h pour le décompte d'heures supplémentaires Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord doit prévoir une limite hebdomadaire au-delà de laquelle les heures effectuées en cours de semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Ces heures ne seront pas décomptées à l'issue de la période de référence.</p> <p>L'accord peut également prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.</p>	<p>2) L. 3121-46 : dérogation pour les entreprises en continue Ancien L3122-3 : Pas de changement. Par dérogation, les entreprises qui fonctionnent en continu peuvent mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.</p> <p>3) L. 3121-47 : information des salariés Ancien L3122-2 : Pas de changement. A défaut de stipulations conventionnelle, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à 7 jours.</p>

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions Supplétives
<p>Horaires individualisés et récupération des heures perdues L. 3121-48 à L. 3121-50</p> <p>En attente d'un décret sur les modalités de récupération des heures de travail perdues</p>	<p>1) L. 3121-48 : mise en place Anciens <u>L3122-23, L3122-24</u> et <u>L3122-25</u> : Pas de changement. L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heure d'une semaine à une autre, après avis conforme du CE ou des DP. Les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié. (Suppression de l'obligation d'informer l'IT) Dans les entreprises dépourvues d'IRP, l'IT autorise la mise en place de ces horaires individualisés.</p> <p>2) L. 3121-50 : Récupération des heures perdues Ancien <u>L.3122-27</u> : Pas de changement. Ne peuvent être récupérées que les heures perdues en cas de : - causes accidentelles, intempéries, force majeure, - Inventaire, - chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels.</p>	<p>1) L. 3121-51 : champs de la négociation Ancien <u>R3122-2</u> : Un changement Un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche peut : - prévoir les limites et modalités de report d'heures d'une semaine à une autre lorsqu'est mis en place un dispositif d'horaires individualisés ; - fixer les modalités de récupération des heures perdues.</p>	<p>1) L. 3121-52 : à défaut d'accord dispositions fixées par décret</p> <p>A défaut d'accord, les limites et modalités de report d'heure et de récupération des heures perdues sont fixées par décret en conseil d'Etat.</p>

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
<p>Conventions de forfait L. 3121-53 à L3121-66</p> <p>Application immédiate. Pas de décret en attente.</p>	<p>1) L. 3121-53 à 55 : Dispositions communes</p> <p><u>Anciens L3121-38 et L 3121-40 : Pas de changement.</u> La durée du travail peut être forfaitisée en heures (hebdomadaire, mensuel ou annuel) ou en jours (annuel). Cette forfaitisation nécessite l'accord du salarié et une convention écrite.</p> <p>2) L. 3121-56 et -57 : Forfaits en heures <u>Anciens L 3121-38, l 3121-41, L 3121-42 : Pas de changement.</u></p> <p>Tout salarié peut conclure une convention de forfait en heure sur la semaine ou sur le mois. Les conventions de forfait en heure sur l'année sont réservées aux cadres et aux salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent être conclus que sur la base d'un accord collectif fixant notamment le nombre de jours et d'heures limite. La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait est au moins égale à la rémunération minimale dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait augmenté des majorations pour heures supplémentaires si le forfait en contient.</p> <p>3) L. 3121-58 à 62 : Forfaits en jour <u>Anciens L 3121-43, L 3121-45, L 312-47, L 3121-48 : Pas de changement.</u> La limite du nombre de jour compris dans le forfait est fixée par accord collectif. Il ne peut être conclu que par les cadres et salariés disposant d'une réelle autonomie.</p>	<p>1) L. 3121-63 : mise en place des conventions de forfait <u>Ancien L3121-39 : Pas de changement</u> Les forfaits annuels en heures ou en jours sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.</p> <p>2) L. 3121-64 : contenu de l'accord <u>Anciens L3121-39, L 3121-44 : Quelques changements.</u></p> <p>L'accord relatif aux conventions individuelles en heures ou en jours sur l'année détermine :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les catégories de salariés pouvant conclure une convention, - la période de référence du forfait (année civile ou toute autre période de douze mois consécutif), - le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait dans la limite de 218 jours pour un forfait jour, - les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés des absences ainsi que des départs en cours de périodes, - les caractéristiques principales des conventions individuelles qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait. <p><u>L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. 	<p>1) L. 3121-65 : mise en place unilatérale des conventions individuelles de forfait <u>Anciens L3121-45, L3121-46 : Quelques changements.</u> A défaut de dispositions relatives à l'évaluation de la charge de travail du salarié par l'employeur ainsi que l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle, sa rémunération et son organisation du travail pour les conventions de forfaits en jours, une convention peut être conclue si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur établit un document de contrôle du nombre de jour travaillé, - l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, - l'employeur organise un entretien une fois par an pour évoquer la charge de travail du salarié, son organisation du travail, l'articulation vie personnelle/vie professionnelle et sa rémunération. <p>Pour les conventions de forfaits en jours, à défaut de dispositions conventionnelles relatives à la déconnexion, les modalités d'exercice de ce droit sont définies par l'employeur et communiquées par</p>

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
	<p>Un salarié peut, en accord avec son employeur renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. Cette majoration est fixée par avenant à la convention de forfait et est déterminée entre l'employeur et le salarié sans qu'elle puisse être inférieure à 10%.</p> <p>L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition de son temps de travail.</p> <p>Le salarié ayant conclu une telle convention et qui perçoit une rémunération manifestement disproportionnée peut saisir le juge judiciaire afin que lui soit alloué une indemnité en fonction du préjudice subi.</p> <p>Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jour ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée quotidienne et hebdomadaire maximale de travail et à la durée légale hebdomadaire du travail.</p>	<p>- les modalités de communication périodique entre l'employeur et le salarié sur la charge de travail de celui-ci, son articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que l'organisation du travail de l'entreprise,</p> <p>- le droit à la déconnexion,</p> <p>- le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos.</p>	<p>Tout moyen aux salariés concernés.</p> <p>A défaut de dispositions conventionnelles relatives au nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de 235.</p>

Dispositions de mise en application prévues à l'article 12 de la loi :

Lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avant la publication de la loi et autorisant la conclusion de forfaits en heures ou en jours est révisé pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail, dans sa rédaction résultant de cette loi, l'exécution de la convention individuelle de forfait en heure ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.

En matière de forfaits annuels en heure ou en jour mis en place par accord, les nouvelles dispositions obligatoires des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement relatifs à la période de référence et aux conditions de prise en compte pour la rémunération, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ne s'imposeront pas aux conventions ou accords conclus avant la publication de la loi

L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord qui, à la date de la publication de la loi, n'est pas conforme au 1 à 3 du II de l'article L. 3121-62 du code du travail (accord prévoyant les modalités d'évaluation et du suivi de la charge de travail du salarié, modalités de communication entre l'employeur et le salarié sur la charge de travail et droit à la déconnexion) peut être poursuivie sous réserve que l'employeur respecte l'article L. 3121-63 du même code (dispositions supplétives applicables en l'absence de dispositions conventionnelles). Des nouvelles conventions individuelles de forfait pourront également être conclues sur la base de ces accords.

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
<p>Travail de nuit L. 3122-1 à L. 3122-24</p> <p>En attente des décrets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - décret sur les modalités d'autorisation par l'IT du recours au travail de nuit. - - décret fixant la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre 40 et 44h. - - décret relatif au dépassement de la durée maximale quotidienne du travail de nuit par accord collectif. - - décret fixant les modalités de consultation du médecin du travail 	<p>1) L. 3122-1 : recours exceptionnel <u>Ancien L3122-32</u> : Pas de changement.</p> <p>Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.</p> <p>2) L. 3122-2 à -4 : définition <u>Ancien L3122-29</u> : Quelques changements.</p> <p>Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures constitue du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21h et s'achève au plus tard à 7h (sauf exceptions par secteur : presse radio, télévision, spectacle vivant, discothèque établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales).</p> <p>3) L. 3122-5 : définition travailleur de nuit <u>Ancien L3122-32</u> : Pas de changement.</p> <p>Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :</p> <p>a) soit il accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel, au moins 3h de travail de nuit quotidienne,</p> <p>b) soit il accomplit au cours d'une période de référence un nombre minimal d'heures de travail de nuit.</p> <p>4) L. 3122-6 : durée maximale quotidienne de travail de nuit <u>Ancien L3122-34</u> : Pas de changement.</p> <p>La durée quotidienne du travail de nuit ne peut excéder 8h sauf accord collectif contraire ou en cas de circonstances.</p>	<p>1) L. 3122-15 : mise en place par accord collectif Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit ou l'étendre à de nouvelles catégories de salarié. Cet accord prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les justifications du recours au travail de nuit, - la définition de la période de nuit dans les limites fixées par les dispositions d'ordre public, - les contreparties, - les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, - les mesures destinées à faciliter l'articulation vie privée vie professionnelle, - des mesures assurant l'égalité professionnelle, - l'organisation des temps de pause. <p>2) L. 3122-16 : définition conventionnelle du travailleur de nuit <u>Ancien L3122-31</u> : Pas de changement.</p> <p>Une convention ou un accord collectif de travail étendu peut fixer le nombre minimal d'heure entraînant la qualification de travailleurs de nuit sur une période de référence.</p> <p>3) L.3122-17 à 18 : champs de la négociation d'entreprise ou à défaut de branche <u>Anciens L3122-34 et L3122-35</u> : Pas de changement.</p> <p>Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut</p>	<p>1) L. 3122-20 : définition du travail de nuit à défaut de dispositions conventionnelles <u>Ancien L3122-29</u> : Pas de changement.</p> <p>A défaut de convention ou accord collectif tout travail accompli entre 21h et 6h est considéré comme du travail de nuit sauf pour les activités dérogatoires entre minuit et 7h.</p> <p>2) L. 3122-21 : modalités de recours au travail de nuit <u>Ancien L3122-36</u> : Pas de changement.</p> <p>Si l'employeur prouve qu'il a engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un accord sur le travail de nuit, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'IT après vérification des contreparties accordées et l'existence de temps de pause, selon les modalités fixées par décret.</p> <p>3) L. 3122-22 : définition de la période de travail de nuit <u>Ancien L3122-29</u> : Pas de changement.</p> <p>L'IT peut autoriser la définition d'une période de travail de nuit différente de celle prévue par les dispositions d'ordre public.</p>

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de le négociation collective	Dispositions supplétives
	<p>exceptionnelles sur autorisation de l'IT après consultation des DS et avis du CE, ou à défaut des DP, selon les modalités définies par décret.</p> <p>5) L. 3122-7 : durée maximale hebdomadaire de travail de nuit Ancien <u>L3122-35</u> : Pas de changement. La durée hebdomadaire maximale du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40h sauf dispositions conventionnelles.</p> <p>6) L. 3122-8 et suivants : contreparties au travail de nuit Anciens <u>L3122-39, L3122-40, L3122-41, L3122-42, L3122-43, L3122-44 et L3122-45</u> : Pas de changement.</p> <p>Le travailleur de nuit bénéficie de repos compensateur ou de compensation salariale (sauf pour les exceptions par secteur d'activité).</p> <p>Le médecin du travail est consulté selon des modalités précisées par décret avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.</p> <p>Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.</p> <p>Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses le refus du travail de nuit ne peut justifier un motif de licenciement.</p> <p>Le travailleur de nuit qui souhaite retrouver un poste de jour est prioritaire l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.</p>	<p>également prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne du travail dans des conditions déterminées par décret, et le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail à condition de ne pas porter cette durée au-delà de 44h sur douze semaines consécutives.</p>	<p>4) L. 3122-23 : nombre minimal d'heures Ancien <u>R3122- 8</u> : Pas de changement. Le nombre minimal d'heure entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixée à 270h sur une période de référence de 12 mois consécutives.</p> <p>5) L. 3122-24 : durée maximale hebdomadaire dérogatoire Ancien <u>L3122-35</u> : Pas de changement. Un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre 40 et 44h.</p>

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
	<p>Lorsque l'état de santé constaté par le médecin du travail du travailleur de nuit le justifie, celui-ci est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste.</p>		
<p>Travail à temps partiel L. 3123-1 à L. 3123-32</p> <p>Décret attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - relatif à la demande du salarié de bénéficier d'un poste à temps partiel - déterminant les modalités d'application de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activités soit pour une profession ou une branche particulière. 	<p>L. 3123-1 à -4 : Définition et passage à temps partiel ou complet <u>Anciens L3123-1, L 3123-7, L 3123-8 et L 3123-4 : Pas de changement.</u></p> <p>Reprise de la définition du temps partiel telle qu'elle existait déjà.</p> <p>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 personnelle.</p> <p>Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable.</p> <p>Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou conventionnelle. L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées.</p> <p>Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée.</p>	<p>L. 3123-17 : Mise en place d'horaires à temps partiel <u>Anciens L3123-5 et L3123-8 Pas de changement.</u></p> <p>Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur et à la demande des salariés. Cet accord prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les modalités de passage d'un poste à temps partiel ou à temps complet, - la procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à l'employeur, - le délai laissé à l'employeur pour y répondre. <p>Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de proposer au salarié à temps partiel un poste à temps complet ou respectant la durée minimale mais ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ; 	<p>L. 3123-26 : Mise en place d'horaire à temps partiel à défaut de dispositions conventionnelles <u>Anciens L33123 -2 et L3123-6 : Pas de changement.</u></p> <p>A défaut de convention ou d'accord collectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur après avis du CE ou à défaut des DP. - dans les entreprises dépourvues d'IRP, possibilité de mise en place à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'IT. - le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel dans des conditions fixées par voie réglementaire. Cette demande ne peut être refusée par l'employeur 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

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
	<p>indépendamment de l'horaire réel du mois.</p> <p>Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.</p> <p>Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.</p>	<p>- de proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.</p>	<p>.</p>
<p>Travail à temps partiel : égalité de traitement</p> <p>Application immédiate. Pas de décret en attente.</p>	<p>L. 3123-5 : Egalité de traitement avec les salariés à temps plein <u>Anciens L3123-9, L3123-10 et L3123-11 : Pas de changement.</u></p> <p>Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement. La période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle prévue pour les salariés à temps complets.</p> <p>La rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié à temps complet.</p> <p>Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, pour l'indemnité de licenciement et de départ à la retraite, les durées d'activité sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies.</p>		

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
<p>Temps partiel : contrat de travail</p> <p>Application immédiate. Pas de décret en attente.</p>	<p>L. 3123-6 : Contrat de travail Ancien L 3123-14 : Pas de changement</p> <p>Le contrat de travail à temps partiel est un contrat de travail écrit comportant des mentions obligatoires fixées à l'article L. 3123-6 nouveau dont la liste n'a pas été modifiée.</p>		
<p>Temps partiel : durée minimale de travail</p> <p>Application immédiate. Pas de décret en attente.</p>	<p>L. 3123-7 à -10 : Durée minimale de travail et heures complémentaires Anciens L3123-14-1, L3123-14-2, L 3123-14-5, L 3123-17 et L 3123-20 : Pas de changement.</p> <p>Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire fixée par accord collectif. A défaut cette durée est fixée à 24h. Cette disposition n'est pas applicable aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours et aux CDD et CTT conclus pour remplacement.</p> <p>Une durée du travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié pour des contraintes personnelles, pour cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre un temps plein ou pour poursuivre des études (uniquement pour les salariés de moins de 26 ans).</p> <p>Chaque heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou, si elle est inférieure, conventionnelle.</p> <p>Le refus d'accomplir des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement, et à l'intérieur des limites si le salarié est informé moins de trois jours avant</p>	<p>L. 3123-19 à -21 : Durée minimale de travail et heures complémentaires Anciens L3123-14-3, L3123-17, L 3123-4 et L3123-18 : Pas de changement.</p> <p>Une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail.</p> <p>Si elle est inférieure à 24 heures, l'accord détermine les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin de permettre au salarié d'atteindre un temps plein ou au moins égal à 24h.</p> <p>Cet accord peut prévoir un taux de majoration de chacune des heures complémentaires. Ce taux ne peut être inférieur à 10%.</p> <p>Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée inférieure à la durée minimale sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.</p> <p>Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche étendu peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.</p>	<p>L. 3123-27 à -29 : Durée minimale de travail et heures complémentaires Anciens L3123-14-1, L 3123-17 et L 3123-19 : Pas de changement.</p> <p>A défaut d'accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée minimale du travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 24h. par semaine ou à son équivalent mensuel ou son équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif. - le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. - le taux de majoration des heures complémentaires est de 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 10ème des heures prévues au contrat et de 25% pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat.

Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
<p>Travail à temps partiel Compléments d'heures</p> <p>Application immédiate. Pas de décret en attente.</p>		<p>L. 3123-22 : compléments d'heure par avenant</p> <p><u>Ancien L 3123-25</u> : Pas de changement.</p> <p>Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. La convention ou l'accord : - détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus dans la limite de 8 par an et par salarié (hors remplacement), - peut prévoir la majoration salariale de ces heures, - détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.</p> <p>Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25%.</p>	
<p>Temps partiel : répartition de la durée du travail</p> <p>Application immédiate. Pas de décret en attente.</p>	<p>L. 3123-11 à -13 : Répartition de la durée du travail</p> <p><u>Anciens L3123-21, L3123-24, L3123-15</u> : Pas de changement.</p> <p>La modification de la répartition des heures de travail doit respecter un délai de prévenance.</p> <p>Si le contrat de travail ne prévoit pas cette possibilité, le refus de ces modifications par le salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.</p> <p>Ce refus n'est pas non plus fautif, même si le contrat de travail le prévoit, si les modifications ne sont pas compatibles avec des obligations familiales, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou avec une autre activité professionnelle.</p>	<p>L. 3123-23 à -25 : Répartition de la durée du travail</p> <p><u>Anciens L 3123-23à25, L 3123,-16, L 3123-22</u> : Pas de changement</p> <p>Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut une convention ou un accord de branche étendu ou agréé peut;</p> <ul style="list-style-type: none"> - définir la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail et les amplitudes horaires. - si la répartition prévoit plus d'une interruption ou une interruption de plus de deux heures ainsi que des contreparties. - déterminer le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié, sans être inférieure à 3 jours ouvrés. (Sauf association et entreprises d'aide à domicile) 	<p>L. 3123-30 et -31 : Répartition de la durée du travail</p> <p><u>Ancien L3123-21</u> : Pas de changement</p> <p>A défaut d'accord : - l'horaire de travail du salarié ne peut comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. - toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.</p>

	Lorsque pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines sur une période de 15 semaines consécutives, ou pendant la période fixée par un accord collectif, l'horaire moyen réellement accompli par le salarié dépasse de deux heures par semaine, ou de l'équivalent mensuel, l'horaire prévu au contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé	et les contreparties si ce délai est inférieur à 7 jours ouvrés. - détermine les garanties relatives à la mise en œuvre des droits reconnus aux salariés à temps complet. (égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, fixation d'une période minimale de travail continu...)	
Thématiques	Dispositions d'ordre public	Champs de la négociation collective	Dispositions supplétives
Temps partiel : exercice d'un mandat Application immédiate. Pas de décret en attente.	L. 3123-14 : Exercice d'un mandat Ancien L 3123-29 : Pas de changement. Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heure auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandat. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail par l'intéressé.		
Temps partiel : Information des IRP Application immédiate. Pas de décret en attente.	L. 3123-15 à -16 : Information des IRP Anciens L3123-3 et L 3123-14-1 : Pas de changement. L'employeur communique une fois par an au CE ou à défaut au DP, et au DS un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise. L'employeur informe chaque année le CE, ou à défaut les DP, du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale du travail demandées.		
Dispositions de mise en application (Art L. 3123-32) : Ancien L 3123-30 : Pas de changement. - Des décrets déterminent les modalités d'application de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activités soit pour une profession ou une branche particulière. - Si dans une profession ou dans une branche, la pratique du travail à temps partiel provoque un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeur et de salariés intéressés, peuvent instituer des limitations du recours à cette pratique dans la branche ou la profession concernée.			