

Les éléments essentiels du droit du travail individuel

ADES A
DUCROCQ Avocats

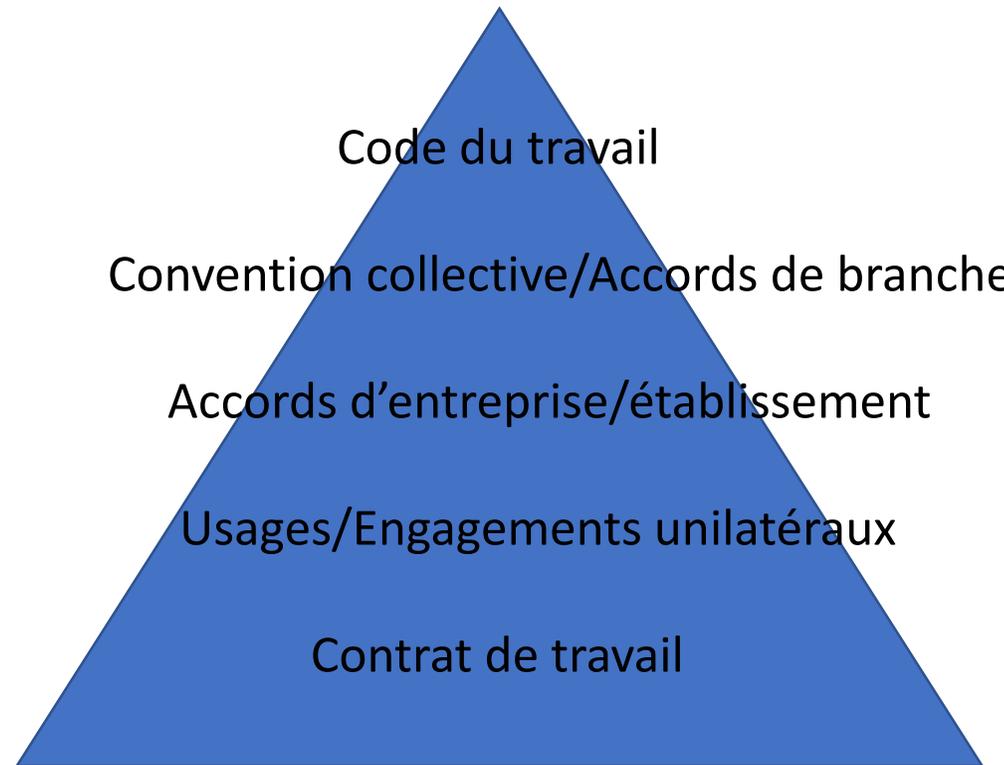
Assistance et Défense des Salariés

Les différentes sources du droit du travail

- Le Code du travail ;
- Les conventions collectives ;
- Les accords de branche ;
- Les accords d'entreprise ou d'établissement ;
- Les usages et engagements unilatéraux de l'employeur ;
- Le contrat de travail ;
- La jurisprudence (ne fait qu'interpréter la loi).

La hiérarchie des normes

Les différentes sources du droit s'articulent autour du principe de la hiérarchie des normes :



Avant les ordonnances MACRON du 22 septembre 2017, il n'était possible de déroger à la norme supérieure qu'à la condition d'être plus favorable au salarié. Ainsi, une convention collective pouvait déroger au Code du travail si elle prévoyait des dispositions plus favorables pour le salarié et ainsi de suite.

Il s'agissait du principe de faveur.

Depuis les ordonnances MACRON, ce principe de faveur n'existe plus. Désormais on parle de **principe d'équivalence**.

Dorénavant, il est possible de déroger à la norme supérieure à la condition d'être au moins équivalent. Il n'y a donc plus de référence « au plus ou moins favorable ».

Cette notion d'équivalence sera souverainement interprétée par les juridictions en cas de contentieux.

LA NOUVELLE ARCHITECTURE DU CODE DU TRAVAIL DEPUIS LES ORDONNANCES MACRON

Le Code du travail est désormais organisé autour de 3 volets :

Dispositions d'ordre public

C'est la partie non négociable du Code du travail (le minimum)

Sur ces thèmes, il n'y a pas de dérogation, donc pas de négociation possible.

Champ de la négociation collective

C'est ce qui est négociable dans la branche ou dans l'entreprise

La branche négocie et peut limiter le champ de la négociation dans l'entreprise sur 4 thèmes.

Dispositions supplétives

C'est ce qui est prévu par la loi en l'absence d'accord

Ex. : en l'absence d'accord, la majoration des HS est de 25% pour les 8 premières heures et 50% au-delà.

DÉFINITIONS

▶ Règles d'ordre public

- Les règles d'ordre public sont celles qui s'imposent aux parties (le salarié et l'employeur par exemple). Il en ressort que d'éventuelles clauses contractuelles ou conventionnelles contraires à ces règles d'ordre public sont réputées nulles et donc inapplicables.
- Il n'est pas possible de prévoir de dispositions en deçà de ces exigences.

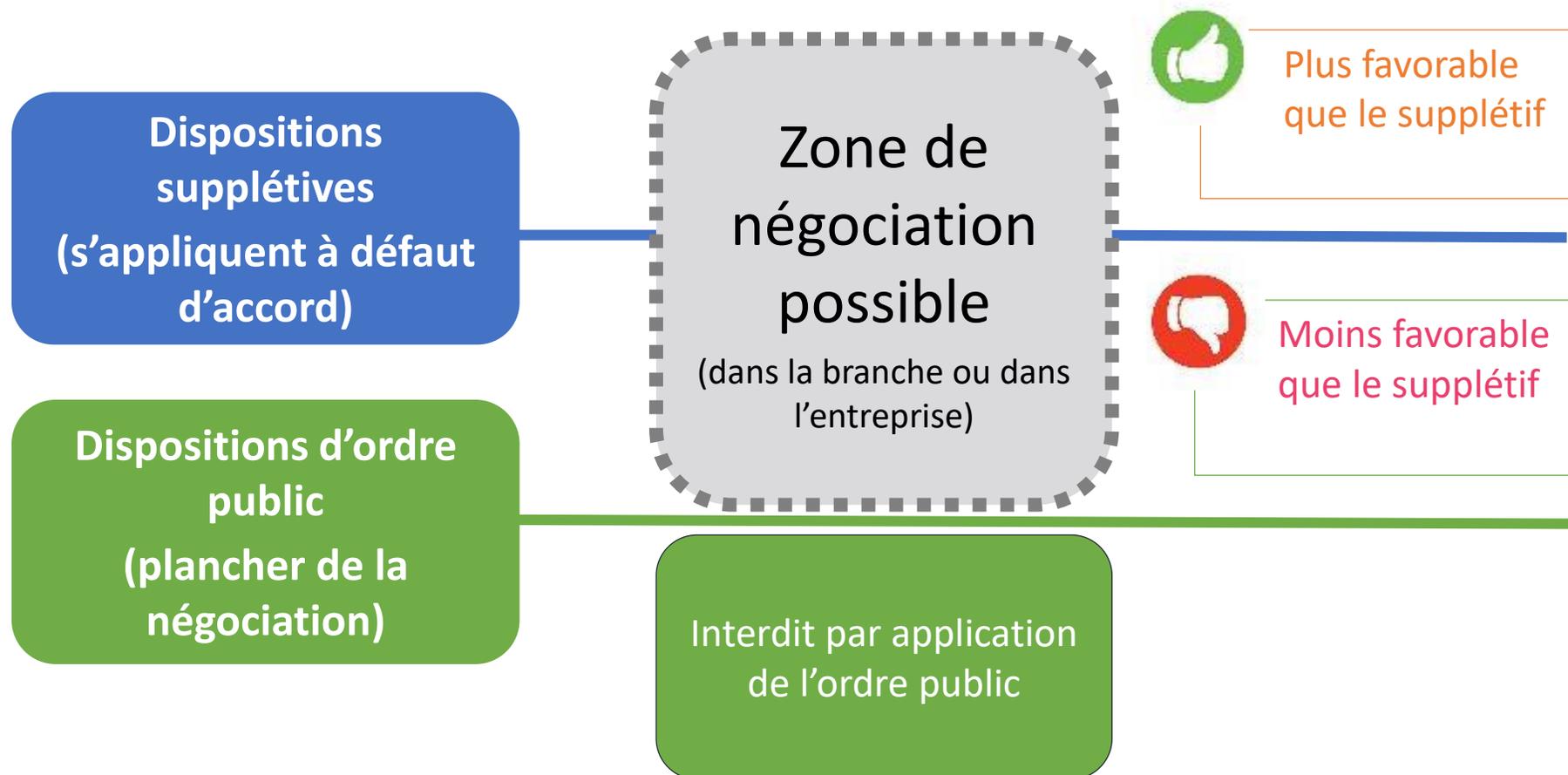
▶ Champ de la négociation collective

- Il s'agit des accords d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche.

▶ Les dispositions supplétives

- Ce sont les dispositions issues du Code du travail qui s'appliquent dans l'entreprise tant qu'un accord collectif sur le sujet n'a pas été conclu.
- Ces dispositions sont alors plus favorables que les dispositions d'ordre public.

ILLUSTRATION DE L'ARTICULATION DE CES 3 VOILETS



Le contrat de travail

Le contrat de travail est le socle liant un employeur à un salarié.

Les autres sources du droit sont là pour encadrer cette relation.

Le contrat de travail est avant tout un contrat de droit civil et est soumis aux règles de droit commun (art. L1221-1 CT).

Le contrat de travail n'est pas défini par la loi, mais depuis un arrêt de la Cour de cassation du 22 juillet 1954, il est admis que « *le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant une rémunération* ».

Le contrat de travail suppose donc la réunion de 3 éléments pour être caractérisé :

- Un travail ;
- Une rémunération ;
- Un lien de subordination.

Le lien de subordination a été défini par la Cour de cassation dans un arrêt du 13 novembre 1996 (n° 94-13187). Il est caractérisé par « *l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* ».

Dès lors que ces 3 critères sont réunis, le salarié est lié à son employeur par un contrat de travail peu importe la dénomination initiale donnée par les parties.

Ainsi le contrat de travail n'est pas nécessairement écrit.

L'article L1221-2 CT dispose : « *Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* ».

Selon le droit commun, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Le contrat doit être exécuté de bonne foi par les deux parties.

Lorsqu'il est écrit le contrat de travail doit être rédigé en français. L'absence de contrat de travail écrit équivaut à un CDI à temps complet.

Les clauses usuelles du contrat de travail

La directive européenne n° 91-533 du 14 octobre 1991, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1993 prévoit que le contrat de travail doit mentionner les éléments suivants :

- Identité des parties ;
- Emploi occupé ;
- Lieu de travail ;
- Qualification et classification ;
- Date de début de la relation contractuelle ;
- Durée des congés payés ;
- Durée minimale du préavis ;
- Montant et périodicité de paiement de la rémunération ;
- La durée journalière et hebdomadaire normale du travail.

De manière générale, on retrouve également dans le contrat de travail les clauses suivantes :

- Durée de la période d'essai ;
- Dispositions relatives à la mutuelle et la prévoyance d'entreprise ;
- Définition des missions ;
- Rattachement hiérarchique.

Les clauses spécifiques du contrat de travail

Le contrat de travail peut également contenir des clauses spécifiques en fonction de la situation particulière du salarié ou de la relation de travail.

- **Clause de non-concurrence** : l'objet de cette clause est d'interdire au salarié, après la rupture du contrat de travail, d'entrer au service d'une entreprise concurrente ou d'exercer, sous quelque forme que ce soit, une activité concurrente à celle de son ancien employeur.

Pour être valable une telle clause doit obéir cumulativement aux 3 conditions suivantes :

- ❖ Être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise
- ❖ Être limitée dans le temps et dans l'espace
- ❖ Comporter une contrepartie pécuniaire

Le tout en tenant compte des spécificités de l'emploi du salarié.

- **Clause de mobilité géographique** : Par cette clause l'employeur dispose de la possibilité de modifier le lieu de travail habituel du salarié.

Pour être valable, une telle clause doit délimiter de façon précise la zone géographique d'application. Ainsi, la clause aux termes de laquelle la zone géographique pourrait être évolutive est nulle.

La mise en œuvre de la clause est également soumise à certaines conditions :

- ❖ Justifiée par l'intérêt de l'entreprise
- ❖ Prise en compte de la situation personnelle et familiale du salarié
- ❖ Absence d'abus de droit et de détournement de pouvoir
- ❖ Respect d'un délai de prévenance suffisant

Lorsque la clause de mobilité est valable, le changement du lieu de travail constitue un simple changement des conditions de travail que le salarié ne peut refuser.

- **Claude de dédit-formation** : L'objet de cette clause consiste à obtenir, en contrepartie d'une formation financée par l'entreprise, l'engagement du salarié de rester un certain temps au service de l'employeur après avoir suivi cette formation, et à verser en cas de départ anticipé, une somme forfaitaire fixée à l'avance ou à rembourser les frais de la formation.

Pour être valable cette clause doit respecter les conditions suivantes :

- ❖ Le financement de la formation doit dépasser les éventuelles obligations légales ou conventionnelles imposées à l'entreprise
- ❖ L'employeur doit avoir effectivement financé la formation et pouvoir rapporter la preuve de cette dépense
- ❖ Le salarié doit conserver sa liberté de rompre son contrat de travail à tout moment
- ❖ Le montant de l'indemnité forfaitaire doit être proportionné aux frais de formation engagés.

La période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié à son poste de travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

D'après l'article L1221-19 CT, la période d'essai maximale est de:

- 2 mois pour les ouvriers, employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La possibilité de renouvellement doit être expressément prévue dans le contrat de travail.

La rupture de la période d'essai n'est soumise à aucun formalisme. Le salarié ne peut prétendre à aucune indemnité de rupture sauf abus.

En cas de rupture à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de:

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance de l'employeur n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance.

La modification du contrat de travail et changement des conditions de travail

Le contrat de travail tient lieu de loi entre les parties, il ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur sans l'accord du salarié.

Dans la relation entre l'employeur et le salarié certains éléments sont contractuels et d'autres relèvent des conditions de travail. Si les éléments contractuels ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié, il en est autrement des conditions de travail.

Relèvent des éléments contractuels :

- La rémunération
- La classification
- La qualification
- La durée du travail
- Tout élément expressément contractualisé par les parties.

Pour pouvoir modifier les éléments qui relèvent du contrat de travail, l'employeur doit obtenir **l'accord exprès** du salarié. Le simple fait pour le salarié de travailler selon les nouvelles dispositions ne vaut pas acceptation exprès.

Si le salarié refuse la modification proposée, l'employeur doit soit renoncer à la modification, soit engager une procédure de licenciement à l'encontre du salarié. Il devra alors justifier que cette modification est indispensable pour l'activité de l'entreprise.

En revanche s'il s'agit de modifier les conditions de travail, l'employeur n'a pas à solliciter l'accord du salarié. Il peut imposer ces modifications. En cas de refus du salarié, il peut faire l'objet d'un licenciement, le cas échéant pour faute ou faute grave.

Contrairement aux idées reçues, le lieu de travail n'est pas considéré comme un élément essentiel du contrat de travail, sauf contractualisation expresse et explicite. L'employeur peut donc modifier le lieu de travail du salarié sans avoir à recueillir son accord dès lors que le changement de lieu de travail s'effectue dans le même secteur géographique.

Les différents modes de rupture du contrat de travail

Mode de rupture à l'initiative du salarié :

- Démission
- Prise d'acte de rupture
- Résiliation judiciaire
- Rupture conventionnelle (individuelle ou collective)
- Départ à la retraite

Mode de rupture à l'initiative de l'employeur :

- Licenciement (motif personnel ou économique)
- Rupture conventionnelle (individuelle ou collective)
- Mise à la retraite

Le licenciement

1 – La procédure de licenciement

Tout employeur qui envisage de licencier un salarié doit respecter la procédure de licenciement.

L'employeur doit tout d'abord adresser une lettre de convocation à un entretien préalable par LRAR ou remise en mains propres. Cette convocation doit mentionner :

- Que le licenciement est envisagé
- La date, l'heure et le lieu de l'entretien
- Le nom de la personne qui conduira l'entretien
- La possibilité pour le salarié de faire assister soit par un conseiller du salarié s'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise, soit par toute personne appartenant au personnel de l'entreprise.

Il convient de respecter un délai de 5 jours ouvrables entre la date de réception de la convocation et la date de l'entretien préalable.

Attention : La convocation n'a pas à mentionner ou contenir les raisons de la procédure.

Lors de l'entretien l'employeur expose les raisons de la procédure engagée et recueille les explications du salarié.

Si à l'issue de l'entretien, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier le licenciement au salarié par LRAR. Cette lettre doit comporter l'ensemble des motifs du licenciement.

La notification du licenciement ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables après l'entretien préalable et en cas de licenciement disciplinaire, elle ne peut intervenir plus d'un mois après la date de l'entretien préalable.

La date de réception de la lettre de licenciement marque le début du préavis.

FOCUS SUR LES MODIFICATIONS APORTEES PAR LES ORDONNANCES MACRON :

Le salarié a désormais la possibilité de demander des précisions sur sa lettre de licenciement dans un délai de 15 jours suivant la réception de sa notification. L'employeur dispose alors d'un délai de 15 jours pour y répondre.

Dans ce cas, la lettre qui fixera les limites du litige en cas de contentieux sera la deuxième.

Un modèle CERFA de lettre de licenciement a également été créé et mis en ligne.

Le délai de prescription pour contester la rupture du contrat de travail quel que soit le motif du licenciement est d'un an à compter de la notification. Ce délai n'a pas à figurer dans la lettre de licenciement.

Le licenciement ouvre droit pour tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté à une indemnité légale de licenciement. Elle est de 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années puis 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.

2 – Les motifs de licenciement

Pour être valable, un licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. Cela signifie que les faits doivent exister, être matériellement vérifiables et être suffisamment importants pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail sans préjudice pour l'entreprise.

Le licenciement peut intervenir pour motif personnel :

Ex. : insuffisance professionnelle, insuffisance de résultats, inaptitude...

Le licenciement peut intervenir pour motif disciplinaire:

- Faute simple
- Faute grave privative de préavis et d'indemnité de licenciement
- Faute lourde privative de préavis, d'indemnité de licenciement et d'indemnité de congés payés.

Le licenciement pour motif non inhérent à la personne du salarié :

- Licenciement économique
- Licenciement pour cas de force majeure

Quel que soit le motif de licenciement, le salarié peut s'inscrire à Pôle emploi et bénéficier de l'indemnisation chômage (ARE).

3 – Le préavis

Le licenciement ouvre droit à un préavis, sauf cas de licenciement pour faute grave ou lourde. Sa durée est de :

- Durée fixée par la convention ou les usages lorsque le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 mois lorsque le salarié compte une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et moins de 2 ans
- 2 mois lorsque le salarié compte une ancienneté dans l'entreprise supérieure à 2 ans.

Le contrat de travail à durée déterminée

Le recours au contrat de travail à durée déterminée doit être exceptionnel. Il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les cas de recours sont strictement énumérés par l'article L1242-2 CT :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de [l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime](#), d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à [l'article L. 722-10](#) du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

1 – Formalisme du CDD

Le CDD doit être impérativement écrit. Il doit être signé par le salarié et il doit lui être remis dans un délai de deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Il doit comporter :

- L'énoncé du motif de recours
- La durée s'il s'agit d'un CDD à terme précis ou l'évènement qui mettra fin au contrat s'il s'agit d'un terme imprécis
- Dans l'hypothèse d'un CDD de remplacement : le nom et la qualification du salarié remplacé

Le défaut de motif ou la conclusion d'un CDD en dehors des cas de recours autorisés permet au salarié de demander la requalification en CDI.

FOCUS SUR LES MODIFICATIONS APPORTEES PAR LES ORDONNANCES MACRON :

Aux termes de l'article L1245-1 CT la méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé de deux jours ouvrables ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

2 – Durée

Lorsque le CDD est conclu pour remplacer un salarié absent, le CDD a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

Lorsque le CDD est conclu pour un autre motif, la durée maximale est de 18 mois renouvellement inclus.

Le CDD peut être renouvelé 2 fois.

FOCUS SUR LES MODIFICATIONS APPORTEES PAR LES ORDONNANCES MACRON :

Une convention ou un accord de branche peut fixer la durée totale du CDD (en pratique cela permettra à la branche de prévoir des durées supérieures à celles prévues par la loi) ainsi que le nombre maximal de renouvellements possibles.

3 – Fin du CDD

Le CDD prend fin sans formalisme à l'issue du terme prévu. Si le salarié continue de travailler au-delà du terme, il est alors réputé travailler sous CDI.

Il donne lieu au paiement d'une indemnité de précarité égale à 10% de la totalité des salaires bruts perçus au cours du contrat, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent et si le salarié a refusé de poursuivre la relation contractuelle dans le cadre d'un CDI.

Dans certains cas strictement énumérés par la loi, il est possible de mettre fin au CDD de manière anticipée.

Il s'agit :

- Force majeure
- Faute grave
- Inaptitude
- Embauche du salarié en CDI dans une autre entreprise.

Le temps de travail

1 – Le travail à temps complet

Désormais l'essentiel des dispositions sur le temps de travail peuvent être prévues et aménagées par accord à l'exception des dispositions d'ordre public. Les règles énoncées ci-dessous sont des dispositions d'ordre public.

Est considéré comme du temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

La durée légale du travail est de **35 heures** par semaine ou de **151,67 heures** par mois ou **1607 heures** par an.

Il est cependant possible d'accomplir des heures supplémentaires. Le constat des heures supplémentaires se fait à la semaine. Celles-ci sont alors récupérées ou majorées de 25% pour les 8 premières heures et de 50% au-delà en l'absence d'accord d'annualisation.

Le contingent annuel d'heure supplémentaires est fixé à **220 heures**. Au-delà, les heures supplémentaires ouvrent droit à repos compensateur.

La durée maximale de travail par jour est fixée à **10 heures** sauf dérogation.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à :

- 48 heures sur une même semaine
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période 12 semaines consécutives.

Un temps de pause d'au moins **20 minutes** consécutives est accordé au salarié dès que son temps de travail quotidien atteint 6 heures. La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

Le repos quotidien est d'au moins **11 heures** consécutives.

Tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives, qui s'ajoute à l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives. Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à **35 heures consécutives**.

La journée de repos est le dimanche, sauf si l'entreprise bénéficie d'une dérogation au repos dominical.

Le travail de nuit :

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et au plus tard à 7 heures.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de sécurité des travailleurs. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Est considéré comme travailleur de nuit, le salarié qui accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de travail de nuit quotidienne ou un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une « période de référence » fixée par accord. A défaut d'accord le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

La durée quotidienne de travail de nuit ne peut pas dépasser **8 heures consécutives**.

Cette durée maximale peut faire l'objet d'une dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement, convention ou accord collectif de branche.

La durée du travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser **40 heures** par semaine.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, une convention ou un accord de branche peuvent porter cette durée maximale hebdomadaire à **44 heures** sur 12 semaines consécutives, si l'activité du secteur le justifie.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de **11 heures** pris obligatoirement après la période travaillée.

Contrôle du temps de travail :

Salariés occupés selon un horaire de travail collectif unique : l'employeur a l'obligation de :

- Fixer les horaires de travail
- En transmettre un double à l'inspection du travail

Salariés occupés selon un horaire individuel : l'employeur a l'obligation de :

- Pour chaque salarié un récapitulatif mensuel concernant les heures supplémentaires et leur contrepartie en repos
- Un relevé annuel du nombre de jour ou de demie journée travaillée pour les salariés en forfait.

La convention de forfait jours :

La convention de forfait nécessite l'accord du salarié et doit faire l'objet d'un écrit.

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait jours :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie de leur emploi du temps et dont les fonctions ne les conduisent pas à suivre l'horaire collectif applicable dans l'entreprise
- Les salariés dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La convention de forfait jours est fixée à 218 jours travaillés dans l'année.

L'employeur doit s'assurer que la charge du travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

La convention de forfait jours ne peut être mise en place que s'il existe une convention collective, un accord de branche ou à défaut un accord d'entreprise.

Cet accord détermine:

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle, la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

2 – Le travail à temps partiel

Tout salarié peut travailler à temps partiel, quelle que soit le type de contrat (CDI ou CDD).

Est considéré comme salarié à temps partiel celui dont la durée du travail est inférieure à la durée légale hebdomadaire du travail, mensuelle ou annuelle, ou inférieure à celle pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement.

Le travail à temps partiel peut être décompté sur une base annuelle, mensuelle ou hebdomadaire.

Il doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit d'une durée minimum de 24 heures par semaine.

A défaut de contrat de travail écrit il existe une présomption selon laquelle le contrat a été conclu pour un horaire à temps complet.

Le contrat mentionne :

- La qualification du salarié
- La rémunération
- La durée de travail
- La répartition de la durée du travail entre la semaine ou le mois et les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir

L'employeur peut exiger que des heures complémentaires soient exécutées. Cette faculté doit être prévue au contrat.

Le nombre d'heures complémentaires au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut excéder 1/10^e de la durée du travail prévue au contrat. Au-delà elles sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles.