

Code du travail - 3^e partie

Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale Livres I (art. L.) - Durée du travail, repos et congés

Titre II - Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

Chapitre Ier - Durée du travail

Section 1 - Travail effectif, astreintes et équivalences

Sous-section 2 - Astreintes

Art. L. 3121-5. - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

.....

Section 2 - Durée légale et heures supplémentaires

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

Art. L. 3121-11. - 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 [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] 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.

A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

A 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.

.....

Art. L. 3121-12. - *(abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 art. 18 (V))*

Art. L. 3121-13. - *(abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 art. 18 (V))*

Art. L. 3121-14. - *(abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 art. 18 (V))*

Art. L. 3121-15. - Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

Art. L. 3121-16. - 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.

.....

Sous-section 3 - Contreparties aux heures supplémentaires

Paragraphe 3 - Repos compensateur obligatoire

Art. L. 3121-26. - *(abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 art. 18 (V))*

Art. L. 3121-27. - *(abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 art. 18 (V))*

Art. L. 3121-28. - *(abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 art. 18 (V))*

Art. L. 3121-29. - *(abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 art. 18 (V))*

Art. L. 3121-30. - *(abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 art. 18 (V))*

Art. L. 3121-31. - *(abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 art. 18 (V))*

Art. L. 3121-32. - *(abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 art. 18 (V))*

.....

Section 3 - Durées maximales de travail

Sous-section 3 - Durées hebdomadaires maximales

Art. L. 3121-35. - Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

.....

Titre IV - Congés payés et autres congés

Chapitre Ier - Congés payés

Section 2 - Durée du congé

Art. L. 3141-3. - *(modifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 - art. 22)* Le salarié qui 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.

.....

Art. 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.

.....

Section 4 - Indemnités de congés

Art. L. 3141-22. - *(modifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 - art. 24)* I. - Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au 10^e 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 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.

.....

Art. L. 3141-26. - Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

.....

Section 5 - Caisses de congés payés

Art. L. 3141-30. - Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions du présent chapitre comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement. Ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé.

Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'Etat à leur égard.

.....

Chapitre II - Autres congés

Section 1 - Congés rémunérés

Sous-section 1 - Congés pour événements familiaux

Art. L. 3142-1. - Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

1° Quatre jours pour son mariage ;

2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;

3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;

4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

.....

Section 2 - Congés non rémunérés

Sous-section 9 - Réserve opérationnelle et service national

Paragraphe 1 - Réserve opérationnelle

Art. L. 3142-68. - *(modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)* L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité.

A l'issue d'une période exécutée au titre du premier alinéa, le salarié retrouve son précédent emploi.

Art. L. 3142-69. - *(modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)* La rupture du contrat de travail ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle.

Art. L. 3142-70. - *(modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)* Lorsque son accord préalable est requis, le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle intervient dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Paragraphe 2 - Service national

Art. L. 3142-71. - *(modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)* Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirent reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Art. L. 3142-72. - *(modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)* Les dispositions de l'article L. 3142-61 sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national.

Art. L. 3142-73. - *(modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)* Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Art. L. 3142-74. - *(modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)* Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié au motif que lui-même ou le salarié se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations du premier alinéa, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à ces obligations.

Art. L. 3142-75. - *(modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)* Lorsque le contrat de travail est rompu pour une autre cause légitime par l'une des parties, la rupture du contrat ne peut être notifiée ni prendre effet pendant la période passée au service national.

Ces dispositions ne sont pas applicables si l'objet pour lequel le contrat de travail a été conclu arrive à échéance pendant cette période.

Art. L. 3142-76. - *(modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)* En cas de méconnaissance des dispositions du présent paragraphe, la partie lésée a droit à des dommages-intérêts fixés par le juge judiciaire, en plus de l'indemnité de licenciement.

Art. L. 3142-77. - *(modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)* Toute stipulation contraire aux dispositions du présent paragraphe est nulle de plein droit.

Sous-section 10 - Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise et congé sabbatique
Paragraphe 1 - Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise

Art. L. 3142-78. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit, dans les conditions fixées à la présente sous-section :

- 1° Soit à un congé pendant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- 2° Soit à une période de travail à temps partiel.

Art. L. 3142-79. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Les dispositions de l'article L. 3142-68 s'appliquent également au salarié qui exerce des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où il sollicite son congé, aux critères de jeune entreprise innovante définie par l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts.

Art. L. 3142-80. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel prévu à l'article L. 3142-68 est d'un an. Elle peut être prolongée d'au plus un an.

Art. L. 3142-81. - (transféré par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)

Le droit au congé ou à une période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante est ouvert au salarié qui, à la date de prise d'effet de ce droit, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 24 mois, consécutifs ou non.

Ce droit ne peut être exercé moins de 3 ans après la précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante.

Art. L. 3142-82. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Le salarié informe son employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé, ou de la date de début et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé, ou de cette réduction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Toute demande de prolongation d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel fait l'objet d'une information à l'employeur dans les mêmes conditions.

Art. L. 3142-83. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel dans la limite de 6 mois à compter de la demande.

Art. L. 3142-84. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Art. L. 3142-85. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Le salarié informe son employeur de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Les conditions de la rupture sont celles prévues par le contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture.

Art. L. 3142-86. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Le salarié qui reprend son activité dans l'entreprise à l'issue de son congé bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Il n'est pas compté dans les 2 % de salariés pouvant bénéficier simultanément d'un congé individuel de formation prévu à l'article L. 6322-7.

Art. L. 3142-87. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Lorsqu'il est envisagé une période de travail à temps partiel, celle-ci donne lieu à un avenant au contrat de travail fixant la durée de cette période et conforme aux prévisions de l'article L. 3123-14.

Toute prolongation de la période de travail à temps partiel à la demande du salarié donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

Art. L. 3142-88. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Dans les entreprises de moins de 200 salariés, lorsque l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que la transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, il peut refuser de conclure le ou les avenants de passage à temps partiel, dans les conditions mentionnées aux articles L. 3142-87 et L. 3142-88.

Art. L. 3142-89. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Dans les entreprises de 200 salariés et plus, l'employeur peut différer la signature du ou des avenants aux contrats de travail, si le pourcentage de salariés de l'entreprise passant simultanément à temps partiel au titre du présent paragraphe dépasse 2 % de l'effectif de l'entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.

Art. L. 3142-90. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Le salarié dont un avenant à son contrat de travail prévoit le passage à temps partiel ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme fixé par cet avenant.

A l'issue de la période de travail à temps partiel convenue, le salarié retrouve une activité à temps plein assortie d'une rémunération au moins équivalente à celle qui lui était précédemment servie.

Paragraphe 2 - Congé sabbatique

Art. L. 3142-91. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Le salarié a droit, dans les conditions prévues à la présente sous-section, à un congé sabbatique, d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 11 mois, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Art. L. 3142-92. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, ainsi que de 6 années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins 6 mois.

Art. L. 3142-93. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Le salarié informe son employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Art. L. 3142-94. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) L'employeur peut différer le départ en congé sabbatique dans la limite de 6 mois à compter d'une date déterminée par voie réglementaire.

Cette durée est portée à 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Art. L. 3142-95. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Paragraphe 3 - Dispositions communes au congé pour la création d'entreprise et au congé sabbatique

Sous-paragraphe 1 - Possibilités de report ou de refus du congé

Art. L. 3142-96. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Sans préjudice des dispositions prévues à la présente sous-section, le départ en congé peut être différé par l'employeur, en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés.

Art. L. 3142-97. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser un congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou un congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

L'employeur précise le motif de son refus, à peine de nullité.

Ce refus est, à peine de nullité, porté à la connaissance du salarié.

Le refus de l'employeur peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Art. L. 3142-98. - (modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)

L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report ou de son refus.

A défaut de réponse de sa part, son accord est réputé acquis.

Art. L. 3142-99. - (loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Les conditions d'application du présent sous-paragraphe sont déterminées par voie réglementaire.

Sous-paragraphe 2 - Report de congé payés

Art. L. 3142-100. - (loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Les congés payés annuels dus au salarié en plus de vingt-quatre jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou en congé sabbatique.

Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur 6 années.

Art. L. 3142-101. - (loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié, au départ en congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou en congé sabbatique, pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

Art. L. 3142-102. - (loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) En cas de renonciation au congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou au congé sabbatique, les congés payés du salarié reportés conformément aux dispositions de l'article L 3142-90 sont ajoutés aux congés payés annuels dus en application des dispositions des articles L. 3141-1 et suivants.

Les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de 6 jours, et jusqu'à épuisement, chaque année à compter de la renonciation.

Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout report au titre de l'article L 3142-90 est exclu.

Art. L. 3142-103. - (loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congé payé reportés conformément aux dispositions de l'article L 3142-90.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

Art. L. 3142-104. - (loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) Les indemnités compensatrices prévues au présent sous-paragraphe sont calculées conformément aux dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

Paragraphe 4 - Dispositions diverses

Art. L. 3142-105. - (loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 3142-74 à L. 3142-76 et des articles L. 3142-80 et L. 3142-85 donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts au salarié concerné, en plus de l'indemnité de licenciement lorsque celle-ci est due.

Art. L. 3142-106. - (loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3) L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé ou de période de travail à temps partiel pour création d'entreprise, l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et de congé sabbatique avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

Art. L. 3142-107. - (loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, art. 3)

Pour l'application des dispositions relatives aux congés et périodes de travail à temps partiel prévues par la présente sous-section, l'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

.....

Titre V - Compte épargne-temps

Chapitre IV - Garantie et liquidation des droits

Art. L. 3154-2. - (modifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, art. 27) 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.

A 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.

.....