POUR UN AUTRE CODE DU TRAVAIL

1. Chapitre relatif au temps de travail

La présente proposition de refonte du droit du temps de travail obéit à plusieurs objectifs et orientations générales.

Permettre une meilleure lisibilité du droit du temps de travail

Le droit du temps de travail est réputé, non sans quelques raisons, être l'un des champs du droit du travail les plus complexes et les plus volumineux. La législation actuelle en la matière, au sens strict, pèse environ 151 000 caractères, soit une centaine de pages. Eu égard à l'importance des sujets traités, cette épaisseur doit être relativisée[1]. La législation actuelle n'en est pas moins difficile, abondante et de facture médiocre. Et le projet de loi El Khomri n'y change rien, bien au contraire. Globalement, après ce qui était présenté comme une nécessaire cure d'amaigrissement, le texte réécrit aura enflé de 27%[2]. Cette deuxième refonte complète, après celle de 2008[3], n'apporte donc ni simplification, ni meilleure accessibilité du droit, malgré toutes les annonces communicationnelles qui ont pu être faites en ce sens.
La proposition qui suit est une véritable refonte. Elle rénove, simplifie, réorganise et, au final, divise par presque trois le volume de la législation qu'elle remplace[4].
Il ne s'agit pas pour autant d'un texte au rabais. Le droit du temps de travail rythme la vie de la très grande majorité des personnes, il s'agit donc d'une chose sérieuse. Il doit s'adapter à la très grande diversité du travail salarié, il s'agit donc d'une chose difficile. Il doit permettre une certaine sécurité juridique et donc être suffisamment précis. Pour ces raisons, la présente proposition reste d'un volume respectable. Si la législation a pu être divisée par presque trois en volume, c'est principalement du fait de ses malfaçons, redondances et lourdeurs. C'est aussi parce que certaines voies tortueuses de contournement des protections élémentaires ont été supprimées.

1. Le livre relatif aux produits financiers du Code monétaire et financier en fait le double, le livre du Code de commerce consacré aux sociétés commerciales plus du triple.
2. Les parties relatives au temps de travail refondues par l'avant projet comptaient 106668 caractères avant (soit l'ensemble du titre sur le temps de travail à l'exception principalement de la question du travail le dimanche et de la partie relative aux jeunes travailleurs), pour 135404 après. Globalement, en comptant les textes inchangés, le titre sur le temps de travail aura grossi de 17%, ce qui est considérable.
3. V. not. la loi du 20 août 2008.
4. Notre texte compte 32409 caractères. Il réduit donc de 62% les 85295 caractères du texte qu'il remplace (soit l'ensemble de la partie sur le temps de travail, à l'exception des chapitres sur les congés et le temps partiel, qui restent à réécrire). La lourdeur inutile et caricaturale du texte sur les congés divers (autres que les congés annuels, paternité et maternité), texte qui fait 38 000 caractères à lui seul, laisse à penser qu'une réduction par trois du volume de texte, au final, sera dépassée.

Favoriser l'emploi plutôt que de favoriser l'accroissement de la durée du travail

La question du chômage est inévitable lorsque l'on traite du droit du travail, même si les effets de ce droit sur l'emploi sont toujours assez hypothétiques. L'une des rares évolutions du droit du travail dont il est généralement admis qu'elle a été créatrice d'emplois est la réduction du temps de travail. L'importance de cette création est très débattue, mais l'impact globalement positif de la réforme en la matière fait l'objet d'un assez large accord[6]. À l'inverse, les différentes mesures qui permettent un allongement de la durée du travail, prévues par le projet de loi El Khomri, risquent d'être destructrices d'emplois. Elles ne favorisent même pas ceux qui, en poste, pourront ou devront accumuler les heures : ce projet accroît les hypothèses dans lesquelles le paiement des heures supplémentaires pourra être réduit[7], reporté[8], ou même supprimé[9].

Le présent projet fait, lui, le choix de favoriser l'emploi plutôt que d'allonger le temps de travail. Dans cette direction, des incitations à la réduction du temps de travail ont été prévues. La durée légale est réduite en contrepartie des flexibilités consenties par les salariés et le principe de la journée de huit heures est réintroduit. En outre, la rémunération convenable dans un délai raisonnable des salariés qui accomplissent des heures supplémentaires est, à nouveau, garantie.

Certaines souplesses d'organisation ont été créées afin de faciliter la mise en place d'équipes successives sur un même poste. Ainsi, un certain accroissement des durées maximales quotidienne et hebdomadaire a été rendu possible, en échange d'une réduction du nombre de jours travaillés. Ce qui pourra permettre une meilleure utilisation des moyens de production, tout en favorisant l'emploi.

6. Les effets sur l'emploi des trente-cinq heures ont été très étudiés et très débattus, mais il est habituellement considéré que celles-ci ont eu un important effet de création d'emploi, au moins à court terme (V. not. les études de la Dares, *Premières informations et premières synthèses*, 2000, n°50-2 ; 2002 n° 06-2 ; 2003, n° 33-1). Adde. M. Bunel, S. Jugnot, 35 heures. Évaluations de l'effet emploi, Revue économique 3/2003 (Vol. 54), p. 595-606 ; La réduction du temps de travail, numéro spécial, Economie et statistique, n°376-377, 2004). Les effets à long terme sont plus discutés (V. P. Artus, P. Cahuc, A. Zylberberg, *Temps de travail, revenu et emploi, rapp. au Conseil d'analyse économique*, Paris, La Documentation française, 2007 ; C. Gianella, « Les trente-cinq heures : un réexamen des effets sur l'emploi. », *Économie & prévision* 4/2006 (n° 175-176), p. 163-178). Mais ces effets à long terme sont aussi beaucoup plus difficiles à observer du fait d'une activité législative très abondante venue réduire régulièrement la portée de la réduction du temps de travail. Sur les débats relatifs à l'évaluation des 35 h, v. not. S. Jugnot, L'évaluation sous tension : l'exemple des effets sur l'emploi des « 35 heures », *La Revue de l'IRES* 2/2013 (n° 77), p. 39-78.

7. Généralisation des possibilités de réduction à 10% des majorations, y compris contre une convention de branche.

8. Calcul des heures supplémentaires sur trois ans, ce qui implique un report du paiement de ces heures pendant trois ans.

9. Simplification de la mise en place d'horaires d'équivalence, lesquels permettent de travailler plus que la durée légale sans qu'aucune heure supplémentaire ne soit due.

Reconnaître le temps libre comme notion juridique et comme droit des salariés

Actuellement, le Code du travail oppose le temps de travail au « temps de repos ». Cette terminologie d'origine européenne s'explique historiquement[10]. Elle rappelle la nécessaire reconstitution de la force de travail et rattache la problématique du temps de travail à celle de la santé des salariés. Pour exacte et importante qu'elle soit, cette problématique n'est pas la seule à devoir être prise en compte.

Le temps qui n'est pas consacré au travail n'est pas exclusivement consacré au « repos ». Ce peut être un temps utilisé pour exercer une deuxième activité professionnelle. C'est aussi le temps de la vie familiale, sociale, amicale, de loisirs[11], sportive, associative, militante, ... Ces « vies » là sont, elles aussi, essentielles. Elles le sont à la société en général bien sûr, mais elles le sont aussi à l'économie et particulièrement à l'économie moderne. Sans insister sur la qualité de vie, qui permet aussi une certaine qualité du travail, sur la vie familiale qui permet une meilleure éducation des enfants (futurs travailleurs), sur le temps de formation pris sur le temps libre ou sur les mérites de la vie associative, il faut aussi prendre en compte l'apport du temps libre pour cette nouvelle économie de la gratuité dont Wikipedia et les logiciels libres sont des symboles. Le temps libre apparaît, pour cette économie, comme un espace de création indispensable. Par ailleurs, sans les activités militantes, qui sont, elles aussi, des activités du temps libre, il n'est pas de démocratie.

La protection du temps libre est aussi une question de justice dans la relation de travail. Le contrat de travail est l'échange d'un temps de travail contre un salaire. Le temps libre n'est pas cédé à l'employeur. Il convient qu'il ne puisse pas être interrompu par des demandes d'interventions intempestives. Il convient que l'employeur ne puisse pas modifier unilatéralement et à sa guise les horaires de travail pour préempter le temps libre. Le salarié a échangé un temps de subordination contre un salaire. Il n'a pas subordonné sa personne dans son ensemble. Hors de son temps de travail, il redevient un citoyen libre et égal en droit.

Pour toutes ces raisons, la notion de « temps de repos » a été remplacée par la notion de « temps libre ».

Ce changement n'est pas seulement terminologique. Il s'agit d'un choix de société essentiel, qui produit d'importantes conséquences. Il exige notamment une prévisibilité, pour le salarié, de son emploi du temps.

10. La directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 sur l'aménagement du temps de travail (devenue la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003) a été adoptée dans le cadre des prérogatives de la Communauté européenne relatives à la santé et à la sécurité des personnes. Ce rattachement du droit du temps de travail au droit de la santé était à l'époque une habileté de juristes, un moyen d'étendre les compétences de la Communauté européenne et de contourner l'opposition de quelques Etats membres minoritaires.

11. L'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose que la Nation « garantit à tous (a) le repos et les loisirs ».

Garantir la prévisibilité du temps libre

Depuis une trentaine d'années, des dizaines de réformes législatives successives sont venues accroître progressivement la « flexibilité » du temps de travail et avec elle les possibilités, pour les employeurs, de préempter unilatéralement le temps libre des salariés. Actuellement, en principe, la fixation des horaires appartient au pouvoir unilatéral de l'employeur et les changements d'horaires peuvent être imposés aux salariés dans des délais très brefs, parfois du jour au lendemain. À cette évolution du droit s'ajoute l'usage croissant des technologies de l'information et de la communication, qui font que de plus en plus de salariés demeurent joignables durant leurs temps de repos. 20% des salariés n'ont plus connaissance de leurs horaires et rythmes de travail du mois suivant et ce chiffre est globalement en hausse[12]. Plus inquiétant encore, à la différence de ce qui était encore observable en 2005, ce sont désormais les catégories de personnel les plus fragiles qui sont les plus touchées par cette imprévisibilité de leurs emplois du temps[13]. Cette évolution est inquiétante. Et plusieurs dispositions du projet El Khomri pourraient l'accélérer[14].

Les activités de la vie personnelle exigent toutes une certaine prévisibilité, une certaine capacité d'organisation d'un emploi du temps. Ignorer quand on travaillera ou pas, d'un mois sur l'autre, d'une semaine sur l'autre, parfois d'un jour à l'autre, rend presque impossible de programmer une garde d'enfants, un repas avec des amis, un voyage, un tournoi de pétanque, ... Un salarié aux horaires flexibles ne pourra ni trouver une activité professionnelle complémentaire (cruciale pour les salariés à temps partiel), ni assumer des responsabilités extra-professionnelles, associatives ou militantes.

Une série de mesures sont ici proposées pour prohiber le « travail au sifflet », réduire les temps d'astreinte, ouvrir un droit au refus des changements intempestifs d'horaires, imposer des délais de prévenance pour toute modification importante de l'emploi du temps et garantir un droit à la déconnexion.

La prévisibilité du temps libre et le besoin social d'un temps libre collectif expliquent aussi qu'il ait été choisi de renforcer la prohibition du travail

12. Le chiffre était de 18,7 % en 2005. Enquêtes Conditions de travail 2005 et 2013, DARES - Ministère du Travail et de l'Emploi, salariés de France métropolitaine.

13. L'ignorance des horaires du mois suivant touche 22,8% des cadres, 23,3% des employés de commerce et services et 25,8% des ouvriers qualifiés. L'augmentation est notable dans ces deux dernières catégories (en 2005, les chiffres étaient de 20,2% pour les ouvriers qualifiés et de 21,2 %pour les employés de commerce et services), cependant que l'on observe une légère baisse de la proportion de cadres incapable de connaître ses horaires pour le mois suivant (24,3% en 2005). Sur les dix dernières années, l'emprise sur le temps libre semble s'accroître d'autant plus que les salariés sont en situation de faiblessea Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 et 2013, DARES - Ministère du Travail et de l'Emploi.

14. Ainsi, le projet permet à l'employeur d'imposer au salarié des périodes d'astreinte, sans plus devoir le prévenir quinze jours à l'avance comme c'est en principe le cas actuellement.

le dimanche. Actuellement, 28 % des salariés travaillent régulièrement le dimanche[15]. Si ce chiffre continue à croître, le principe d'un jour commun de repos deviendra bientôt théorique.
Cette protection de la prévisibilité du temps libre ne signifie nullement un retour aux horaires collectifs, identiques tous les jours de la semaine, tous les jours du mois et tous les mois de l'année. De nombreux types d'emplois du temps doivent demeurer possibles. Il convient simplement d'en préciser les conditions. Et de prévoir des contreparties aux adaptations qui peuvent être consenties par les salariés.

Prévoir des contreparties à l'adaptation du temps de travail

La possibilité d'organiser le temps de travail différemment selon les jours de la semaine, les semaines du mois, et même selon les périodes de l'année, peut présenter de grandes utilités notamment dans les entreprises soumises à de fortes variations d'activité. Ces possibilités d'adaptation sont aujourd'hui très importantes. Elles ont été dans l'ensemble conservées dans le présent projet. En revanche, à la différence de ce que prévoit le projet de loi El Khomri, il n'a pas semblé utile de les accroître encore.
En la matière, la principale innovation du présent projet est d'exiger des contreparties à l'effort d'adaptation requis du salarié. Une rémunération minimale de l'astreinte a été prévue. L'augmentation du nombre d'heures maximal quotidien ou hebdomadaire a été conditionnée par une réduction du nombre de jours travaillés sur le mois. Le passage au forfait-jour a été associé à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année. Et l'annualisation du temps de travail a été conditionnée par un passage aux trente-deux heures en moyenne.

15. Source : Ministère du travail – Enquêtes Conditions de travail 2013, DARES – Ministère du Travail et de l'Emploi, salariés de France métropolitaine.

Préserver l'autonomie acquise par certains salariés sur leur emploi du temps

Certains salariés ont une importante maîtrise de leur travail et de leur emploi du temps. Cette autonomie, souvent payée au prix d'horaires à rallonge, n'en est pas moins un bien précieux, vécu comme tel. Il convient de ne pas imposer à ces salariés le retour aux contrôles et aux pointeuses, dont ils ne veulent pas, fût-ce dans un souci de protection. Il s'ensuit la conservation de certaines souplesses.
Le forfait-jour a été conservé, mais avec l'encadrement renforcé qu'exige le droit européen (respect des durées maximales du travail) et la prévision de protections spécifiques pour les salariés qui optent pour ce type de calcul de leur temps de travail (rémunération minimale ajustée, limitation des catégories de salariés concernés, rôle du CHSCT dans le contrôle de la charge de travail, négociations obligatoires sur la charge de travail).
Le projet adopte par ailleurs une définition large du salariat, dans la tradition du livre VII du Code du travail. Ce qui permet l'intégration dans le Code du travail des salariés qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes numériques (Uber, Deliveroo). Cette intégration est indispensable pour que cessent certains abus des plateformes (lock-out illégal décidé par Uber en réponse à un mouvement de grève, baisse unilatérale des rémunérations sans préavis, licenciement par simple déconnexion, sans entretien, préavis, ni motivation). Elle est aussi nécessaire pour que ces travailleurs puissent bénéficier des protections sociales minimales (accident du travail, chômage). Certaines souplesses et simplifications administratives sont cependant nécessaires pour intégrer ces salariés. Cette partie sur le temps de travail contiendra des dispositions relatives au travail à temps partiel de ces travailleurs.

Favoriser la négociation collective et prévoir une solution dans les TPE dépourvues d'interlocuteurs syndicaux

Les adaptations de l'emploi du temps des salariés aux rythmes et besoins de l'entreprise supposent la conclusion d'une convention collective. Cette solution, omniprésente dans le Code du travail, a été maintenue dans le présent projet. Lorsque les cadres légaux sont assouplis, il convient que cet assouplissement se fasse avec l'accord et sous le contrôle des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Par ailleurs, nous réfléchissons aux conditions d'un meilleur équilibre entre les parties à la négociation collective. Mais cette question relève d'un autre chapitre.
Dans les très petites entreprises, l'absence de présence syndicale rend la conclusion d'un accord collectif impossible en pratique. Pour que ces petites

entreprises ne soient pas mises dans une situation concurrentielle difficile vis-à-vis des grandes entreprises, un système d'autorisation administrative est prévu en lieu et place de la condition d'un accord d'entreprise. Cette dérogation, justifiée par la petite taille des entreprises, est strictement limitée et encadrée. Ce système d'autorisation est associé à une possibilité d'enquête de l'inspecteur du travail, afin de connaître l'intérêt et la volonté des salariés. Il est réservé aux entreprises de moins de onze salariés, et à celle de moins de vingt salariés qui ont dûment organisé des élections de délégués du personnel, mais n'ont pu avoir d'élus faute de candidat.

Supprimer le compte épargne temps

Si les salariés souhaitent épargner une partie de leurs revenus, qu'ils le fassent. Ils n'ont nullement besoin qu'on leur impose cette épargne, ni qu'on leur impose de placer cette épargne sur les comptes en banque de leur employeur. Permettre de réduire les congés des personnes pour leur permettre de travailler plus, de gagner plus, et d'épargner plus est une option (discutable). Prévoir comme le Code actuel que cette épargne sera placée auprès de l'entreprise, dans le compte épargne temps, est une très sensible aggravation de la précédente option. En principe, en droit, le travail est réalisé avant d'être payé. Il convient qu'au moins cette paye ne soit pas reportée pendant des années.

1

Pour un autre droit du temps de travail

Le présent texte est un document de travail toujours en discussion. Il reste à compléter, notamment par des parties sur les congés et sur le travail à temps partiel.

Sommaire

Introduction et présentation 3

1.1. Sources 14

1.2. Temps contraints 16
1. Notion de temps de travail
2. Temps de travail maximal
3. Répartition du temps de travail
4. Astreintes

1.3. Temps libre 20
1. Notion de temps libre
2. Temps libre quotidien
3. Temps libre hebdomadaire
4. Jours fériés
5. Jeunes salariés

1.4. Congés (en cours de rédaction) 24
1. Congés annuels payés
2. Congés parentalité
3. Autres congés pour motifs familiaux
4. Congés sabbatiques et congés spéciaux

1.5. Heures supplémentaires 26
1. Définition
2. Majorations
3. Clauses de forfait

1.6. Travail de nuit 28

1.7. Travail à temps partiel (en cours de rédaction) 30

1.8. Salariés autonomes et cadres dirigeants 32
1. Cadres dirigeants
2. Salariés autonomes
3. Forfait en heures
4. Forfait en jours
5. Contrôle de la charge de travail

1.9. Mesure d'information et de contrôle 36
1. Affichage
2. Documentation et information
3. Contrôle

Sources

11.1
Dans le présent chapitre, la mention des conventions collectives étendues inclut l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche étendus. La mention des conventions collectives d'entreprise inclut les conventions et accords d'entreprises, d'établissement et de groupe.

11.2
Au sein du présent chapitre, pour les entreprises de moins de onze salariés, un acte unilatéral de l'employeur soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail peut se substituer à une convention collective d'entreprise dans les conditions suivantes.
L'employeur rédige un projet d'acte unilatéral, au contenu conforme à celui de la convention collective à laquelle il se substitue.
Il en informe les salariés, puis transmet ce projet à l'inspecteur du travail, accompagné de la liste de ses salariés et de leurs coordonnées.
L'inspecteur du travail consulte certains salariés et, s'il le juge nécessaire, toute organisation syndicale ou patronale représentative dans le secteur géographique et la branche professionnelle concernés.
Selon son appréciation de l'intérêt de l'acte pour les salariés, il peut soit refuser l'acte proposé, soit en proposer la modification, soit autoriser l'acte en l'état.
L'autorisation de l'inspecteur du travail est donnée pour une durée maximale de quatre ans renouvelable.

11.3
Dans les entreprises de moins de vingt salariés et d'au moins onze salariés, la procédure de l'article précédent peut remplacer une convention collective lorsqu'un procès verbal de carence a été transmis à l'inspection du travail dans les conditions de l'article xxx (L 2314-5 actuel du C. trav.).
Si un délégué syndical a pu être désigné alors que l'autorisation de l'inspecteur du travail est en cours, ce délégué peut dénoncer ou réviser l'autorisation de l'inspecteur du travail, suivant les mêmes formes et avec les mêmes effets que s'il s'agissait d'une convention collective[1].

1. Il sera prévu, dans un autre Chapitre, que la dénonciation d'un accord collectif défavorable produit des effets immédiats, une fois le préavis de dénonciation écoulé.

Temps contraints

Notion de temps de travail

12.1
Le temps de travail est le temps pendant lequel le salarié exécute son travail, celui auquel il obéit aux directives de l'employeur et celui pendant lequel il reste sa disposition[2].

12.2
Le temps des trajets nécessaires à l'activité professionnelle sont des temps de travail, à l'exception des temps de trajet entre le lieu habituel du travail et le domicile[3].

12.3
Les temps consacrés dans l'entreprise à des activités nécessaires au commencement ou à l'achèvement du travail, notamment les temps d'habillage ou de douche, sont des temps de travail.

Temps de travail maximal

12.4
Les durées maximales du travail sont de huit heures par jour, de quarante-quatre heures par semaine et de six jours par semaine.

12.5
En contrepartie d'une réduction du nombre de jours de travail, les durées quotidienne et hebdomadaire maximales peuvent être allongées par convention de branche ou d'entreprise, dans les conditions suivantes.
Lorsque le salarié travaille au maximum cinq jours par semaine en moyenne sur quatre semaines, les durées maximales sont portées à neuf heures par jour et quarante-cinq heures par semaine.
Lorsque le salarié travaille au maximum quatre jours par semaine en moyenne sur quatre semaines, les durées maximales sont portées à dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine.
Lorsque le salarié travaille au maximum trois jours par semaine, la durée maximale du travail quotidienne est portée à douze heures par jour.

12.6
En cas de situation exceptionnelle et urgente, après autorisation de l'inspecteur du travail, la durée maximale de la journée de travail peut être portée à douze heures pendant cinq jours consécutifs, et la durée maximale hebdomadaire être portée à soixante heures pendant deux semaines consécutives.
Le temps travaillé dans ce cadre, au-delà des durées prévues aux articles 12.4 et 12.5 est rémunéré au double du taux horaire habituel perçu par le salarié.

2. Le salarié peut faire son travail sans exécuter de directives, voire en violant certaine directives. Il peut s'agir de fautes disciplinaires, mais il s'agit d'un temps de travail. Le salarié subordonné peut aussi exécuter des directives qui ne sont pas à proprement parler son travail (mise d'un uniforme, tâche différente de celles prévues à son contrat), là aussi la qualification de « temps de travail » s'impose. Le salarié peut encore être dépourvu de travail mais rester à la disposition de l'employeur, dans l'attente d'un tâche à faire. Ce cas là entraine encore la qualification de « temps de travail ».

3. Le principe est imposé par l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne, CJUE C-266/14, du 10 septembre 2015, qui qualifie de temps de travail le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client. L'exception, qui exclut le temps du trajet domicile-lieu habituel du travail de la qualification de temps de travail, s'impose au nom du libre choix du domicile.

12.7
Toute heure travaillée au-delà des durées maximales prévues aux articles 12-4 à 12-6 est une heure excédentaire.

12.8
Le salarié ayant effectué des heures excédentaires a droit à une indemnisation du préjudice qu'il a subi. Cette indemnisation ne peut être inférieure à l'équivalent d'un triplement de sa rémunération pour les heures excédentaires accomplies.

12.9
Le fait pour un employeur de demander ou d'obtenir un travail excédentaire est une cause de rupture du contrat de travail au tort de l'employeur, invocable par le salarié dans les trois mois de la demande ou de l'obtention de ce travail.

12.10
Le fait pour un employeur de demander ou d'obtenir un travail excédentaire est puni d'une amende de 7 500. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés ayant réalisé un travail excédentaire. Le salaire dû pour une heure de travail excédentaire est égal au triple du salaire horaire normal.

Répartition du temps de travail

12.11
La répartition du temps de travail sur la journée, la semaine, le mois et, le cas échéant, l'année sont transmises au salarié lors de la signature de son contrat de travail. Cette répartition ne peut être modifiée qu'avec le consentement exprès et préalable du salarié, une fois sa période d'essai achevée.
Lorsque l'emploi du temps est modifié de deux heures ou moins sur la semaine, la modification doit être proposée au salarié au moins quarante-huit heures à l'avance.
Lorsque l'emploi du temps est modifié de plus de deux heures sur la semaine, la modification doit être proposée au salarié au moins deux semaines à l'avance.
Lorsque l'emploi du temps est modifié de plus de deux jours sur un même mois, la modification doit être proposée au salarié au moins deux mois à l'avance.

12.12
Les refus par le salarié de modifications demandées dans les délais requis peuvent être une cause économique réelle et sérieuse de licenciement, si les modifications sont justifiées par l'organisation de l'entreprise, sauf preuve par le salarié de motifs de refus impérieux, tirés de sa vie personnelle, de sa formation ou d'un autre emploi.

12.13
Si un salarié subit plus de trois modifications d'horaire au cours d'un mois, le temps libre de ce mois est requalifié en temps d'astreinte et rémunéré comme tel.

12.14
Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :
1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;
2° D'inventaire ;
3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Astreintes

12.15
Le temps d'astreinte est le temps pendant lequel le salarié doit rester joignable et disponible pour rejoindre son poste de travail, mais demeure libre de vaquer à des occupations personnelles à son domicile ou dans la même zone géographique.
Sauf situation d'urgence liée à la santé et à la sécurité des personnes, un préavis minimal d'une heure doit être respecté entre l'appel de l'employeur et le départ du salarié du lieu où il se trouve afin de rejoindre son lieu de travail.
Lorsque le travail demandé s'effectue au domicile du salarié, ce préavis minimal d'une heure précède le début du travail.
En cas d'irrespect de ce temps de préavis minimal, le temps de l'astreinte est requalifié en temps de travail.

12.16
Le temps pendant lequel un salarié reste à la disposition de l'employeur à proximité immédiate de son lieu habituel de travail est un temps de travail.

12.17
Le temps d'astreinte donne lieu à une contrepartie, qui ne peut être inférieure au tiers de la rémunération due pour un temps de travail égal ou à un temps libre compensateur équivalent.
Cette rémunération est un supplément qui s'ajoute aux minima de salaire légaux ou conventionnels.

12.18
Les périodes d'astreinte ne s'imputent pas sur les durées minimales de temps libre.
La durée des périodes d'astreinte ne peut être supérieure à 20 % de la durée normale du travail du salarié. Au-delà de ce seuil, le temps de l'astreinte est requalifié en temps de travail.

12.19
Les règles relatives à la répartition du temps de travail, fixées aux articles 12.11 et suivants sont applicables à la répartition du temps d'astreinte.

Temps libre

Notion de temps libre

13.1
Le temps libre est un temps librement consacré par le salarié à toutes les activités de son choix, et notamment à son repos, à ses loisirs, à sa vie personnelle, sociale et familiale, ou à d'autres activités professionnelles.
Durant le temps libre du salarié, tout pouvoir de l'employeur est suspendu.
Le salarié ne peut être tenu de rester dans un certain périmètre géographique, ni être destinataire d'une sollicitation professionnelle durant son temps libre.
Le salarié a le droit d'être déconnecté et injoignable par l'entreprise, ses usagers ou ses clients, durant son temps libre.

13.2
Toute interruption du temps libre par une intervention ou par une communication de l'employeur est une modification illicite des horaires de travail, au sens des articles 12-11 et suivants.
Le salarié a droit à l'indemnisation du préjudice qu'il a subi du fait de cette interruption.
Cette indemnisation ne peut être inférieure à la rémunération due pour deux heures de travail, quelle que soit la durée effective d'intervention du salarié, ni à l'équivalent d'un triplement de sa rémunération pour le temps de travail accompli.

13.3
Les deux heures précédant et les deux heures suivant le travail réalisé par le salarié sont requalifiées de temps d'astreinte.

13.4
Certaines périodes de temps libre, comme les temps de pauses, peuvent être rémunérées par l'employeur. Cette rémunération est un supplément qui s'ajoute aux minima de salaire légaux ou conventionnels.

13.5
Le temps compensateur est un temps libre payé, dû en contrepartie d'une charge ou d'une mobilité particulière.

Temps libre quotidien

13.6
Tout salarié a droit à une période de temps libre minimale d'une demi-heure toutes les six heures de travail.

13.7
L'amplitude d'une journée de travail, toutes pauses incluses, ne peut pas dépasser les treize heures par jour.
Entre deux journées de travail, un temps libre minimal de onze heures consécutives doit être respecté.
Une convention collective de branche étendue peut réduire cette durée minimale à neuf heures consécutives, en précisant les motifs et conditions d'une telle réduction.

13.8
Le salarié dont la durée de repos a été réduite en deçà de onze heures consécutives entre deux journées de travail a droit à un temps compensateur égal à cette réduction.
Ce temps libre compensateur s'ajoute au temps libre dû à la fin de sa deuxième journée de travail[4].

4. Par exemple, un salarié dont le temps libre entre deux journées de travail a été réduit à 9 h a droit à 2 h. de temps libre compensateur payé (11-9). Et ces heures s'ajoutent à son temps libre dû en fin deuxième journée. Si l'on revient au temps libre quotidien normal, avant d'aborder une troisième journée de travail, le salarié devra bénéficier d'un temps libre de 13 heures consécutives (11+2), dont 2 h. sont payées. Si l'on reste sur un temps libre réduit à 9 h., en fin de deuxième journée, il aura droit à ces 9 h., plus les 2 h. de repos compensateur, soit à 11 h. dont deux payées. Dans ce cas, le jour suivant, il aura encore droit à deux heures de repos compensateur payé...

Temps libre hebdomadaire

13.9
Tout salarié a droit à un temps libre hebdomadaire de trente-cinq heures consécutives.

13.10
Le temps libre hebdomadaire peut être suspendu pour les nécessités de la défense nationale, pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents, ou pour réparer les conséquences graves d'un accident matériel.
Cette suspension ne peut durer plus d'un mois, sauf renouvellement accordé par l'inspection du travail, à titre exceptionnel, en raison de travaux nécessaires à la prévention de risques imminents pour la santé ou la sécurité des personnes.
Chaque jour de temps libre hebdomadaire suspendu donne lieu à un temps libre compensateur égal.

13.11
Les salariés employés à des activités saisonnières peuvent voir leur temps de repos réduit à trente-cinq heures consécutives toute les deux semaines, pendant une durée maximale de quatre mois. Le repos hebdomadaire perdu est rémunéré au double du salaire normal et un jour de temps libre compensateur est accordé pour ce jour perdu.

13.12
Le temps libre hebdomadaire comprend le dimanche.

13.13
Le temps libre hebdomadaire peut être donné un autre jour que le dimanche aux salariés dont le travail est nécessaire à des activités qui ne peuvent être interrompues en raison de leur nature ou de leur contexte. Ces activités sont les suivantes :
- les activités relatives à la santé et à la sécurité des personnes, comme les soins médicaux, infirmiers, les opérations de sauvetage, les travaux urgents destinés à prévenir un accident, l'aide et le maintien à domicile des personnes dépendantes, les maisons de retraites ;
- les activités relatives à la santé et à la sécurité des animaux, comme les soins vétérinaires et les activités d'élevage ;
- les interventions urgentes visant à la préservation de l'environnement ;
- les activités relatives à la sécurité des biens, dont le gardiennage ;
- les activités dans lesquelles sont utilisées les matières susceptibles d'altération très rapides et celles dans lesquelles toute interruption du travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;
- les activités de dépannage d'urgence, notamment des ascenseurs, du matériel thermique, frigorifique et aéraulique, de la plomberie et de l'électricité ;
- Les activités nécessaires à la continuité des communications postales, téléphoniques, informatiques, radiophoniques et télévisuelles.
- les activités culturelles, touristiques et de loisir, comme les activités de spectacle, les musées et expositions artistiques, les bains publics, la thalassothérapie et le thermalisme, les centres culturels et sportifs, les centres aérés, les colonies de vacances et les parcs d'attractions, les hôtels, les restaurants et les débits de boisson ;
- la collecte de l'information, la rédaction, l'impression, la distribution et la vente des publications de presse ;
- les activités nécessaires au déplacement des personnes et notamment les activités de transport en commun, la location de moyens de locomotion, les activités de dépannages d'urgence des véhicules et les stations-service ;
- les commerces de détail et services situés dans l'enceinte des aéroports, dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones d'affluence touristique exceptionnelle ;
- les activités des foires et salons.

13.14
Les commerces de détail dont l'activité principale est la vente de denrées alimentaires sont autorisés à donner le repos dominical à partir du dimanche, treize heures.

13.15
Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement les dimanches, ce repos peut être supprimé par décision du maire, cinq dimanches par an[5].

13.16
Lorsque la continuité de l'activité apparaît justifiée par une nécessité sociale, une convention collective de branche étendue peut prévoir la possibilité de déroger au principe du repos dominical, y compris pour des activités non visées à l'article 13-12.
Elle organise les modalités d'attribution du repos dominical par roulement ou précise les modalités d'organisation des équipes de suppléance.
Elle précise les droits des salariés appelés à travailler le dimanche, lesquels ne peuvent être inférieurs aux droits prévus à l'article 13-18.

13.17
Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche.
Lorsqu'un salarié ne souhaite plus travailler le dimanche, il en informe son employeur par écrit. Ce salarié est prioritaire sur les postes relevant de sa qualification professionnelle et non concernés par le travail dominical.
Un salarié soumis au travail dominical peut refuser de travailler trois dimanches par an, sous réserve de prévenir son employeur un mois avant le jour concerné.

5. Un salarié qui travaillerait 7 jours sur 7 par application de cette disposition a droit à l'application des articles 13-10 (repos compensateur pour suspension du repos hebdomadaire) et 13-19 (double paie le dimanche).

13.18
Lorsqu'un travail est exécuté le dimanche, ce travail donne droit soit à une majoration de 100 % du salaire, soit à un temps libre compensateur de 100% du temps travaillé le dimanche.

Jours fériés

13.19
Sont des jours fériés, le 1er janvier, le 1er mai, le 8 mai, le 14 juillet, le 11 novembre et le 25 décembre[6].
Ces jours sont payés et chômés.

13.20
Par convention collective de branche étendue, il peut être convenu que certains jours fériés, autres que le 1er mai, sont travaillés.

6. La solution actuelle retient en outre plusieurs fêtes religieuses, exclusivement chrétiennes. Cette exclusivité vient du droit antérieur à l'imposition du principe de laïcité. Elle est difficilement conciliable avec ce principe. Elle heurte aussi le principe d'égalité et de non-discrimination. Il faut rappeler que dans la loi actuelle, seul le 1er mai est impérativement chômé et payé. Si les autres jours fériés le sont aussi, habituellement, c'est du fait des conventions collectives et de la mensualisation.
La solution ici retenue exclut les fêtes religieuses des jours fériés légaux, à l'exception du jour de Noël, lequel est aujourd'hui largement détaché de la religion. En compensation des jours perdus, une sixième semaine de congés payés a été prévue.
Il est aussi précisé que ces jours de congés supplémentaires doivent être accordés par l'employeur de manière préférentielle lors des fêtes religieuses ou laïques (journée de la femme, fête des mères, des pères, fête de la musique, etc.), pour les salariés qui en font la demande. Le refus d'une telle demande, restrictif de la liberté religieuse, devra être justifié et proportionné. Ces dispositions sont incluses dans la partie sur les congés payés.

13.21
Lorsque le travail peut légalement être effectué le dimanche, il peut aussi l'être un jour férié.

13.22
Le travail effectué un jour férié est rémunéré au double du taux habituel et au triple le premier mai.

13.23
La rémunération supplémentaire due pour un travail exécuté un jour férié peut être remplacée par un temps libre compensateur d'une durée équivalente..

Jeunes salariés

13.24
La durée minimale de temps libre quotidien des salariés de moins de dix-huit ans ne peut être inférieure à douze heures consécutives. Cette durée minimale est portée à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans.

Une autre solution serait de faire place à la diversité des religions, en diversifiant les fêtes religieuses prises en compte. Les jours fériés pourraient alors être : le 1er Janvier, le Vendredi Saint, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, le 14 Juillet, l'Assomption, l'Aïd el-Kebir, Yom Kippour, le 11 Novembre, le jour de Noël et la Saint Etienne. Cette liste a été ainsi construite : La Pentecôte (souvent utilisée en journée de solidarité), l'ascension (troisième jour férié de mai) et la Toussaint (deuxième jour férié de novembre) sont supprimées. Elles sont remplacés par l'Aïd el-Kebir, Yom Kippour, le vendredi Saint (férié dans les pays de tradition protestante majoritaire, il précède le lundi de Pâques) et la Saint Etienne du 26 décembre qui renforce la « trêve des confiseurs », issue du droit spécifique d'Alsace-Moselle, supprimé dans le cadre de ce projet.
La rémunération des jours fériés, adoptée ici, est, elle aussi un mesure inspirée de ce droit spécial.

13.25
Les salariés de moins de dix-huit ans ont droit à deux jours de temps libre consécutifs par semaine, soit cinquante-neuf heures consécutives. Ces deux jours comprennent le dimanche.

13.26
Le repos hebdomadaire des salariés de moins de dix-huit ans peut être réduit à trente-cinq heures consécutives, dans les activités pour lesquelles il est légalement fait exception à la règle du repos hebdomadaire.

13.27
Le repos hebdomadaire des salariés de moins de dix-huit ans peut être donné un autre jour que le dimanche dans les activités pour lesquelles il est légalement fait exception à la règle du repos dominical.

13.28
Lorsqu'il est fait exception au repos hebdomadaire ou au repos dominical des salariés de moins de dix-huit ans, ceux-ci bénéficient des majorations de salaire et des temps de repos compensateurs accordés aux articles 13.10 et 13-.8.

13.29
Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de vingt et un ans ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.
Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Congés

Congés annuels payés

(...)[7]

Congés parentalité

(...)[8]

Autres congés pour motifs familiaux

Congés sabbatiques et congés spéciaux

(...)[9]

7. Pistes de réforme :
- Mise en conformité avec la jurisprudence de l'UE. Prévoir que la maladie suspend la prise des congés.
- Mise en place de congés payés dès la première année de l'embauche, selon le modèle allemand (avec possibilité de report des congés acquis, afin de permettre les congés d'été) : v. proposition de la CFE-CGC.

8. Piste de réforme : création d'un congé paternité impératif et égal à celui de la mère (mesure nécessaire à la lutte contre les discriminations, notamment à l'embauche, dont souffrent les femmes et qui favorise un rééquilibrage dès les premiers temps des soins de l'enfant entre la mère et le père).

9. Synthèse des nombreux congés payés et non payés existant pour causes professionnelles et pour cause d'engagement dans des activités sociales ou personnelles (notamment création d'un grand congé sabbatique aux motivations possibles diversifiées).

Heures supplémentaires

Définition

15.1
Toute heure travaillée au-delà de la durée normale du travail est une heure supplémentaire.

15.2
La durée normale du travail est de trente-cinq heures par semaine.
Cette durée peut être calculée sur une période supérieure à la semaine, en contrepartie d'une réduction de sa durée, dans les conditions décrites aux articles suivants.

15.3
La durée normale du travail peut être fixée à trente-quatre heures par semaine, en moyenne sur une période de quatre semaines, par convention collective ou par décision unilatérale de l'employeur.

15.4
Par convention collective étendue ou d'entreprise, la durée normale du travail peut être calculée en moyenne sur une période de plus de quatre semaines et d'un an au maximum.
La durée normale du travail ne peut être supérieure à trente-trois heures en moyenne par semaine travaillée, si la période de calcul est d'un trimestre au maximum.
La durée normale du travail maximale ne peut être supérieure à trente-deux heures par semaine travaillée en moyenne, si la période de calcul est supérieure à un trimestre.

15.5
La convention collective ou la décision unilatérale qui prévoit une durée normale du travail sur une période supérieure à la semaine fixe une limite au-delà de laquelle les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine sont en tout état de cause des heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois considéré. Ces heures n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période sur laquelle est calculée la durée normale du travail.

15.6
Lorsque la durée normale du travail a été fixée sur une durée supérieure au mois, la rémunération mensuelle peut être lissée afin d'égaliser la rémunération versée chaque mois au salarié.

Majorations

15.7
Les six premières heures supplémentaires réalisées par semaine sont payées à un taux majoré de 25 %. Les suivantes sont payées un taux majoré de 50%.
Lorsque la durée normale du travail est fixée sur une durée supérieure à la semaine, les heures qui ne dépassent pas une moyenne de six heures supplémentaires par semaine travaillée sont payées à un taux majoré de 25 %. Les suivantes sont payées un taux majoré de 50%.

15.8
Les majorations prévues à l'article précédent sont doublées pour les heures supplémentaires qui dépassent 220 heures par an.
Ce contingent annuel d'heures supplémentaires peut être réduit ou augmenté par une convention collective étendue ou d'entreprise.

15.9
Une convention collective étendue ou d'entreprise peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un temps libre compensateur équivalent.

15.10
Lorsqu'un temps libre compensateur est dû en contrepartie d'heures supplémentaires, celui-ci doit être donné par journées entières, dans les six mois qui suivent l'exécution des heures supplémentaires.
La date de prise du temps libre compensateur est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, un mois au moins avant la date de prise de ce temps libre.
À défaut d'accord ou en cas de dépassement du délai de six mois mentionné au premier alinéa, la rémunération afférente aux heures supplémentaires est immédiatement exigible par le salarié.

15.11
Un décompte des heures supplémentaires et des durées de temps libre compensateur dus par l'employeur est mentionné sur les bulletins de paie.

Clauses de forfait

15.12
La durée du travail d'un salarié peut être fixée au-delà de la durée normale du travail par une clause contractuelle de forfait.
Cette clause est écrite.
Elle fixe une durée en heures sur la semaine ou sur le mois.

15.13
La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

Travail de nuit

16.1
Tout travail entre vingt-et-une heures et six heures est considéré comme travail de nuit.
Tout travailleur qui effectue au moins huit heures de nuit par semaine ou seize heures de nuit par mois ou quatre heures de nuit consécutives deux fois par mois, est un travailleur de nuit.

16.2
Le recours au travail de nuit est exceptionnel.
Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité ou par la nature nécessairement nocturne de l'activité.
Il doit être proportionné à sa justification, afin de préserver la santé et de la sécurité des travailleurs.

16.3
La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit et son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention collective étendue ou d'entreprise.
Cette convention ou cet accord collectif comporte les justifications du recours au travail de nuit.
Elle fixe la contrepartie due pour le travail de nuit, laquelle ne peut être inférieure à 50% du salaire dû pour un horaire de jour. Cette majoration peut être versée sous forme de temps libre compensateur.
Elle précise les moyens mis en œuvre pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et pour faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

16.4
La durée quotidienne du travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.
Pour les salariés qui ne travaillent pas plus de huit nuits par période de quatre semaines, une convention collective étendue ou d'entreprise peut porter cette durée maximale à dix heures.
En cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, ou en leur absence, des délégués du personnel, la durée maximale du travail de nuit peut être portée à dix heures pendant un mois, renouvelable une fois.

16.5
Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

16.6
Le travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et au moins tous les six mois, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'État.

16.7
Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent

occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi relevant de leurs qualifications.
L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

16.8
Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des éléments de sa vie personnelle, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.
L'employeur doit alors soit reclasser le salarié sur un poste de jour, soit prouver l'impossibilité dans laquelle il est de proposer un reclassement au salarié.

16.9
Lorsque le travail de nuit est incompatible avec l'état de santé d'un salarié, constaté par le médecin du travail, ce salarié 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 comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.
Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour inaptitude demeurent, en outre, applicables.

16.10
Le travail de nuit est interdit pour les travailleurs de moins de dix-huit ans.
Pour les jeunes salariés des établissements du spectacle, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail. Pour les mineurs de moins de seize ans, ces autorisations doivent être accordées à titre individuel, si leur participation à une répétition ou à un spectacle est de nature à contribuer à leur développement et s'effectue dans des conditions garantissant la préservation de leur santé.
Un décret en Conseil d'Etat détermine en outre la liste des secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient une dérogation. Une convention étendue ou d'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles cette autorisation peut être accordée dans ces secteurs.
Il ne peut être accordé de dérogation entre minuit et cinq heures.

Travail à temps partiel

(...)[10]

10. Pistes de réformes :
- Maintien de la durée minimale de travail et de ses exceptions
- Limitation accrue de la flexibilité afin de permettre au travailleur à temps partiel de trouver un emploi complémentaire ou de bénéficier pleinement du temps libre qu'il obtient en échange d'un salaire partiel.
- Mise en place de dérogations pour permettre d'intégrer dans le droit du travail les travailleurs à temps partiel, qui font des « petits boulots » (jobbing) au travers des plateformes collaboratives.

Salariés autonomes et cadres dirigeants

Cadres dirigeants

18.1
Est un cadre dirigeant le salarié autonome, habilité à prendre des décisions de gestion de l'entreprise, qui exerce un important pouvoir de direction sur les salariés et qui perçoit une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise, laquelle ne peut être inférieure au triple du plafond de la sécurité sociale[11].

18.2
Les dispositions du présent chapitre sont inapplicables aux cadres dirigeants, à l'exception des dispositions relatives aux durées minimales de temps libre et aux congés (partie 13 et 16).

Salariés autonomes

18.3
Est autonome le salarié qui est autonome dans son travail et dans l'organisation de son emploi du temps.
Est autonome dans son travail, le salarié qui ne reçoit pas de directives quant aux modalités d'exécution de sa tâche ou de ses missions.
Est autonome dans l'organisation de son emploi du temps le salarié qui ne reçoit de directives ni de l'employeur ni de ses clients quant à ses horaires et ses jours de travail et dont l'emploi du temps n'est pas contraint par l'organisation générale de l'entreprise.

18.4
Le salarié autonome dans l'organisation de son emploi du temps peut toutefois être tenu de respecter certains horaires, afin de participer à des réunions de travail ou d'autres travaux collectifs.
Ces horaires imposés sont fixés contractuellement et ne peuvent occuper plus de vingt pourcents de son temps de travail par semaine.

18.5
Les dispositions des articles 12.1 à 12.3, relatives à la répartition du temps de travail, sont inapplicables aux salariés autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, sauf pour la part de leur emploi du temps qui demeure imposée, conformément à l'article 18.4.

18.6
Le salarié autonome dans l'organisation de son emploi du temps n'est soumis à aucune période d'astreinte.

Forfait en heures

18.7
Une convention collective étendue ou d'entreprise peut autoriser les salariés autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps à conclure une clause de forfait en heures, au sens de l'article 15-12, pour une durée supérieure au mois et inférieure à l'année.

11. Il serait peut-être utile de prévoir un seuil fixant un nombre de salariés dans l'entreprise en deçà duquel la qualification de cadre dirigeant est exclue.

Cette convention collective détermine la durée maximale du forfait, sa périodicité, les emplois sur lesquels de telles clauses peuvent être conclues et les caractéristiques principales de ces clauses.

18.8
La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

Forfait en jours

18.9
Une convention collective étendue ou d'entreprise peut prévoir la faculté, pour les salariés autonomes, de conclure une clause de forfait en jours.

18.10
Les salariés qui ont régulièrement conclu une clause de forfait en jour et leurs employeurs sont soumis aux dispositions des articles du présent paragraphe, lesquelles se substituent à leur égard aux articles 12-5 à 12-6 relatifs aux durées maximales du travail, 15-1 à 15-11, relatifs aux heures supplémentaires et 14-xx à 14-xx relatifs aux congés payés[12].

18.11
Le salarié ne peut exécuter aucun travail de nuit.

18.12
La journée de travail de référence est la journée civile, qui débute à 0 heure et se termine à 24 heures.
Une journée de travail commencée est intégralement décomptée.

18.13
Le salarié ne peut travailler plus de dix heures par jour, ni plus de quarante-huit heures par semaine, ni plus de deux cent vingt-cinq jours par an[13].
L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser onze heures par jour.
Tout travail exécuté au-delà de ces limites est un travail excédentaire, sanctionné conformément à l'article 12.8.

18.14
La durée normale du travail est de deux cents jours par an[14].

18.15
La rémunération pour deux cents jours par an est égale au minimum au double du salaire minimum légal pour un salarié à plein temps et à mille six cent fois le salaire horaire conventionnel minimal pour la catégorie à laquelle le salarié appartient.

12. Les nombres de jours de travail normaux, supplémentaires et maximaux, ainsi que le montant de la rémunération minimale, incluent le droit aux congés payés annuels. Pour les salariés en forfait-jour, par conséquent, le droit à congés payés est acquis immédiatement, dès la première année de travail.

13. La durée maximale en jours est ainsi calculée : on soustrait aux 365 jours par an 6 jours fériés, 104 jours de week-end et 30 jours de congés payés (six fois cinq jours ouvrés) : ce qui donne 225 jours (le calcul revient à peu près au même en cas de maintien du nombre actuel de jours fériés et de maintien des cinq semaines de congés payés).

14. La journée de travail moyenne d'un salarié au forfait jour est une journée qui, en moyenne, ne doit pas dépasser huit heures de travail. Les 200 jours correspondent à une durée normale du travail de 34,78 heures par semaine (200X8/46), si la sixième semaine de congés est intégrée. Il s'agit d'une durée moyenne de 34 h par semaine sinon.

18.16
Toute journée travaillée au-delà de deux cents jours par an est une journée supplémentaire et doit être payée à un taux majoré de 25 %.
Toute journée travaillée au-delà de deux cent dix-huit jours par an, doit être payée à un taux majoré d'au minimum 50%.

18.17
Le salarié dont le nombre de jours de travail annuel fixé par contrat est inférieur à deux cents jours par an bénéficie de la législation relative aux salariés à temps partiel, prévue aux articles 16-1 et suivants.
Sa durée annuelle de travail ne saurait être inférieure à cent quarante jours par an.
Sa rémunération par jour travaillé est au minimum égale à la rémunération par jour d'un salarié à plein temps ayant conclu une clause de forfait par jour.
Sa charge de travail ne peut être supérieure à la charge moyenne par jour d'un salarié à plein temps.
L'amplitude de la journée de travail d'un travailleur à temps partiel ayant conclu une clause de forfait par jour ne peut dépasser les dix heures par jour, ni sa durée effective de travail dépasser les neuf heures par jour.

18.18
Le salarié bénéficie d'une surveillance médicale particulière, comprenant une visite annuelle auprès du médecin du travail.

18.19
En cas d'absence du salarié, d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, le nombre de jours de travail dus par le salarié est calculé proportionnellement au nombre de jours calendaires de la période d'absence du salarié et au nombre de jours de l'année[15].

18.20
Les salariés ayant conclu une clause de forfait en jours et qui bénéficient d'heures de délégation exécutent leur mandat aux horaires qui leur semblent préférables.
En contrepartie de cette surcharge de travail, ils bénéficient d'une réduction de leur nombre de jours annuels de travail égale au nombre d'heures de délégation prises, divisé par huit et arrondi à l'entier supérieur, sans que cette réduction ne puisse conduire à une quelconque perte de salaire.

Contrôle de la charge de travail

18.21
Dans les entreprises où sont pratiquées des clauses de forfait en jours ou des clauses de forfait en heures, le contrôle et la limitation de la charge de travail est organisé selon les règles suivantes.

18.22
La négociation collective annuelle obligatoire sur le temps travail inclut une négociation sur l'évaluation, la répartition et la limitation de la charge de travail des salariés ayant conclu une clause de forfait.

15. Un salarié qui commence le travail le 1er février 2016, soit 31 jours après le début de l'année civile a été absent (31/366)X200 jours, soit 16,93 jours, arrondis à 17 jours. Il lui reste à accomplir 200-171 183 jours sur le reste de l'année civile, pour un salaire annuel dû de 183/200e du salaire annuel normal. Les jours supplémentaires devront être payés à taux majoré.
Le même calcul, selon les jours calendaires d'absence ou d'indisponibilité, s'applique pour toutes les absences (par exemple pour un salarié absent pour maladie).

18.23
Cette négociation est précédée d'une transmission par l'employeur de l'ensemble des informations dont il peut disposer sur les horaires réellement réalisés par les salariés. Cette information est transmise au Comité d'entreprise et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

18.24
Le salarié ayant conclu une clause de forfait note les horaires de travail réels qu'il effectue au minimum une semaine par mois.
Il transmet ces notes au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité ne peut transmettre aucune information personnalisée sur les horaires réellement effectués à l'employeur, sans un accord exprès et préalable du salarié concerné.

18.25
Si le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate que des heures excédentaires sont effectuées dans l'entreprise ou qu'en moyenne la journée de travail des salariés dépasse huit heures par jour, il en alerte l'employeur, les représentants du personnel et les organisations syndicales.
L'employeur prend toutes mesures pour alléger la charge de travail des salariés ayant conclu une clause de forfait en jours. Une négociation collective s'engage soit pour fixer, soit pour adapter les conditions d'évaluation et de répartition de la charge de travail.

18.26
Si le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail constate la persistance de travail excédentaire ou d'une surcharge de travail, il suspend l'application des dispositions conventionnelles relatives aux clauses de forfait et saisit l'inspecteur du travail.
Cette suspension ne peut cesser qu'après conclusion d'une nouvelle convention collective relative aux clauses de forfait.
Cette convention prévoit des mécanismes d'évaluation, de répartition et de contrôle de la charge de travail imposée aux salariés.

18.27
En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, la délégation unique du personnel, le comité d'entreprise, un délégué du personnel ou à défaut l'inspecteur du travail se substituent au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la procédure et dans l'exercice des prérogatives prévues aux articles précédents.

Mesure d'information et de contrôle

Affichage

19.1
L'employeur affiche dans les locaux de travail et sur l'intranet, la répartition du temps de travail des salariés, laquelle comprend les heures auxquelles commence et finit le travail, les horaires de pauses et la répartition du temps de travail sur la semaine.
Lorsque le calcul des heures supplémentaires est fait sur une période supérieure à la semaine, la répartition du temps de travail doit être affichée pour la totalité de la période considérée.
L'affichage doit être respecter les délais de prévenance de l'article 12.10.

19.2
Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.
Les délégués du personnel et les membres du Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail peuvent consulter ces documents.
Les salariés ont accès aux informations les concernant et peuvent en obtenir la copie.

Documentation et information

19.3
L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.
La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

19.4
En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.
Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.
Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Contrôle

19.5
L'inspecteur du travail, le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser la violation des articles du présent titre.

19.6
Le juge judiciaire peut notamment :
- ordonner la fermeture du ou des établissements concernés, le dimanche et la nuit ;
- ordonner la fermeture des serveurs d'emails et de l'intranet de l'entreprise aux horaires collectifs consacrés au temps libre ;
- ordonner la suspension des dispositions conventionnelles relatives aux clauses de forfait, lorsqu'un dépassement des durées maximales de travail est constaté ;
- ordonner la suspension des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine, en cas de violation répétée des dispositions relatives à la prévisibilité de la répartition du temps de travail.
Le juge judiciaire peut assortir ses décisions d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.