

# PROPOSITION DE LOI

## visant à protéger et à équilibrer le temps de travail,

présentée par

Mme Isabelle ATTARD, Pouria AMIRSHAHI, Danielle AUROI, Michèle BONNETON, Marie-George BUFFET, Jean-Jacques CANDELIER, Fanélie CARREY-CONTE, Patrice CARVALHO, Gaby CHARROUX, André CHASSAIGNE, Sergio CORONADO, Marc DOLEZ, Jacqueline FRAYSSE, Noël MAMERE, Philippe NOGUES, Christophe PERMAT, Barbara ROMAGNAN, Nicolas SANSU

Député-e-s.

### EXPOSÉ DES MOTIFS

Cette proposition de loi pour la Protection et l'Equilibre du temps de travail est tirée des propositions du Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT).

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. 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%. Cette deuxième refonte complète, après celle de 2008, 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.

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.

⌘ 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. 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, reporté, ou même supprimé.

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 et 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.

⌘ 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. 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, 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.

#### 🕒 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. 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. Cette évolution est inquiétante. Et plusieurs dispositions du projet El Khomri pourraient l'accélérer.

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 le dimanche. Actuellement, 28 % des salariés travaillent régulièrement le dimanche. 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.

🕒 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'en suit 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.

🕯 Supprimer les horaires d'équivalence.

Les horaires d'équivalence, condamnés par le droit européen, sont supprimés. Un régime de droit transitoire devra être prévu, hors Code du travail, pour permettre

l'adaptation des secteurs actuellement visés par ce système. Ce système transitoire peut notamment comprendre certaines dérogations au droit des heures supplémentaires.

## Partie du Code actuel refondues.

Le texte suivant remplace la totalité du livre premier de la troisième partie du Code du travail, à l'exception du Chapitre III du titre II relatif au travail à temps partiel et au travail intermittent et à l'exception du titre IV relatif aux congés payés et autres congés.

### Article 1er

Le titre Ier du livre premier de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° l'intitulé du titre Ier est complété par les mots : « et normes applicables » :

2° L'article L. 3111-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 3111-2. – Au sein du présent livre, la référence aux conventions collectives étendues inclut l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche étendus. La référence aux conventions collectives d'entreprise inclut les conventions et accords d'entreprises, d'établissement et de groupe. »

3° Le chapitre unique est complété par un article ainsi rédigé :

« Art. L. 3111-3 – I. – Pour l'application du présent livre au sein des entreprises de moins de onze salariés, un acte unilatéral de l'employeur soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues par le III du présent article peut se substituer à une convention collective d'entreprise.

« II. – Pour l'application du présent livre au sein des entreprises de plus de dix salariés et moins de vingt salariés, un acte unilatéral de l'employeur soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues par le III du présent article peut se substituer à une convention collective d'entreprise lorsqu'un procès verbal de carence établi en application de l'article L. 2314-5 a été transmis à l'inspecteur du travail.

« Lorsqu'un délégué syndical est désigné au sein de l'entreprise, il peut mettre fin à l'application de l'acte unilatéral suivant les mêmes formes et avec les mêmes effets que la dénonciation d'une convention collective. »

« III. – Le projet d'acte unilatéral, dont le champ des dispositions est identique au champ de la convention collective à laquelle il se substitue, est rédigé par l'employeur.

« Celui-ci communique le projet aux salariés, puis transmet ce projet à l'inspecteur du travail, accompagné de la liste des salariés concernés et de leurs coordonnées.

« L'inspecteur du travail consulte plusieurs salariés et, s'il le juge nécessaire, toute organisation syndicale ou patronale représentative dans le secteur géographique et la branche professionnelle concernés.

« L'inspecteur du travail peut proposer des modifications au projet d'acte unilatéral.

« En fonction de l'intérêt des salariés concernés, il autorise la mise en application de l'acte unilatéral pour une durée maximale de quatre ans renouvelable. »

## Article 2

Le titre II du même livre est ainsi rédigé :

« TITRE II

« TEMPS CONTRAINTS

« Chapitre Ier

« Notion de temps de travail

« Art. L. 3121-1 – Le temps de travail est le temps pendant lequel le salarié exécute son travail, ou celui pendant lequel il obéit aux directives de l'employeur ou celui pendant lequel il est tenu de rester sa disposition.

« Art. L. 3121-2 – Le temps de travail comprend le temps des trajets nécessaires à l'activité professionnelle, à l'exception des trajets entre le lieu habituel du travail et le domicile.

« Art. L. 3121-3 – Le temps de travail comprend 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.

« Chapitre II

« Temps de travail maximal

« Art. L. 3122-1. – Les durées maximales de temps de travail sont :

« 1° de huit heures par jour,

« 2° de quarante-quatre heures par semaine,

« 3° et de six jours par semaine.

« Art. L. 3122-2. – En contrepartie d'une réduction du nombre de jours de travail, les durées horaires quotidiennes et hebdomadaires maximales prévues par l'article L. 3122-1 peuvent être allongées par convention de branche ou d'entreprise, dans les conditions suivantes :

« 1° Lorsque le salarié travaille au maximum cinq jours par semaine en moyenne sur quatre semaines, les durées maximales peuvent être portées à neuf heures par jour et quarante-cinq heures par semaine ;

« 2° Lorsque le salarié travaille au maximum quatre jours par semaine en moyenne sur quatre semaines, les durées maximales peuvent être portées à dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine ;

« 3° Lorsque le salarié travaille au maximum trois jours par semaine, la durée maximale peut être portée à douze heures par jour.

« Art. L. 3122-3. – Pour faire face à une situation exceptionnelle entraînant des obligations urgentes, 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, après autorisation de l'inspecteur du travail.

« Le temps travaillé au-delà des durées prévues par les articles L. 3122-1 et L. 3122-2 est alors rémunéré au double de la rémunération horaire habituelle perçue par le salarié.

« Art. L. 3122-4. – Toute heure travaillée au-delà des durées maximales prévues aux articles L. 3122-1 à L. 3122-3 est une heure excédentaire.

« Art. L. 3122-5. – Le fait, pour l'employeur, de demander ou d'obtenir l'exécution d'heures excédentaires 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 de l'employeur ou de l'exécution de ces heures.

« Art. L. 3122-6. – Le salarié ayant effectué des heures

excédentaires a droit à une indemnisation du préjudice qu'il a subi.

« Pour chaque heure excédentaire accomplie, cette indemnisation ne peut être inférieure au triple de la rémunération horaire habituelle perçue par le salarié.

« Art. L. 3122-7. – Le fait, pour un employeur, de demander ou d'obtenir l'exécution d'heures excédentaires est puni d'une amende de 7 500 euros par salarié concerné.

« Chapitre III

« Durée normale du travail et heures supplémentaires

« Section 1

« Définition de la durée normale du travail

« Art. L. 3123-1. – La durée normale du travail est de trente-cinq heures par semaine.

« Cette durée peut être déterminée sur une période supérieure à la semaine, sous réserve d'être réduite, dans les conditions prévues par la présente section.

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

« Art. L. 3123-2. – I. – La durée normale du travail peut être fixée à trente-quatre heures par semaine en moyenne, sur une période de quatre semaines, dans le cadre d'une convention collective ou par décision unilatérale de l'employeur.

« II. – La durée normale du travail peut être fixée en moyenne, sur une période d'au moins quatre semaines et d'au plus un an, dans le cadre d'une convention collective étendue ou convention d'entreprise.

« Si la période de calcul est inférieure ou égale à trois mois, la durée normale du travail ne peut être supérieure à trente-trois heures en moyenne par semaine travaillée.

« Si la période de calcul est supérieure à trois mois, la durée normale du travail ne peut être supérieure à trente-deux heures en moyenne par semaine travaillée.

« Art. L. 3123-3. – La convention collective ou la décision unilatérale permettant la fixation de la durée normale du travail sur une période supérieure à une semaine détermine le nombre maximal d'heures de travail accomplies au cours d'une même semaine au-delà duquel le temps de travail est comptabilisé en heures supplémentaires, dont la rémunération est versée en même temps que le salaire du mois considéré.

« Ces heures n'entrent pas dans la détermination de la durée normale du travail de la période de calcul.

« Art. L. 3123-4. – Lorsque la durée normale du travail a été fixée sur une durée supérieure à un mois, la rémunération mensuelle peut être fixée en référence à la durée moyenne, afin d'égaliser la rémunération versée chaque mois au salarié.

« Section 2

« Majorations de la rémunération du travail au titre des heures supplémentaires

« Art. L. 3123-5. – I. – Les six premières heures supplémentaires réalisées par semaine donnent lieu à une majoration de rémunération de 25 %.

« Les heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration de rémunération de 50 %.

« II. – Lorsque la durée normale du travail est fixée sur une durée supérieure à une semaine, les heures qui ne dépassent pas une moyenne de six heures supplémentaires par semaine travaillée donnent lieu à une majoration de

rémunération de 25 %. Les heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration de rémunération de 50 %.

« III. – Les majorations de rémunération prévues par le présent article sont doublées pour les heures supplémentaires effectuées au-delà d'un contingent annuel de 220 heures.

« Ce contingent annuel d'heures supplémentaires peut être réduit ou augmenté par une convention collective étendue ou d'entreprise.

« Art. L. 3123-6. – Une convention collective étendue ou une convention 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.

« Le temps libre compensateur est donné par journées entières de congé, dans les six mois qui suivent l'exécution des heures supplémentaires.

« Les journées concernées sont déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, au moins un mois avant la prise de ce temps libre compensateur.

À défaut d'accord ou en cas de dépassement du délai de six mois prévu par le deuxième alinéa, la rémunération afférente aux heures supplémentaires est immédiatement exigible par le salarié.

« Art. L. 3123-7. – Le bulletin de paie comporte le décompte des heures supplémentaires effectuées et des durées de temps libre compensateur dues par l'employeur.

### « Section 3

#### « Conventions de forfait

« Art. L. 3123-8. – La durée du travail d'un salarié peut être fixée au-delà de la durée normale du travail par une convention de forfait conclue par écrit entre l'employeur et le salarié.

« La convention fixe une durée de travail en heures par semaine ou par mois.

« La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait est au moins égale à la rémunération minimale due pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

### « Chapitre IV

#### « Répartition du temps de travail

« Art. L. 3124-1. – La répartition du temps de travail sur la journée, la semaine, le mois et, le cas échéant, l'année est communiquée au salarié lors de la signature de son contrat de travail.

« À l'issue de sa période d'essai, cette répartition ne peut être modifiée qu'avec le consentement exprès et préalable du salarié.

« Art. L. 3124-2. – Lorsque les horaires de travail d'une journée sont modifiés de deux heures au plus par rapport aux horaires précédemment communiqués, la modification est communiquée au salarié au moins deux jours ouvrables à l'avance.

« Lorsque les horaires de travail d'une journée sont modifiés de plus de deux heures par rapport aux horaires précédemment communiqués, la modification est communiquée au salarié au moins une semaine à l'avance.

« Lorsque la modification des horaires conduit à faire travailler le salarié un autre jour que ceux auxquels il

travaille habituellement, la modification est communiquée au moins un mois à l'avance.

« Art. L. 3124-3. – Lorsque la modification des horaires de travail est justifiée par l'organisation de l'entreprise et qu'elle a été communiquée dans les délais requis par l'article

L. 3124-2, le refus du salarié de travailler aux horaires modifiés est une cause réelle et sérieuse de licenciement, sauf si le salarié prouve son impossibilité de respecter ses horaires pour des motifs impérieux liés à sa vie personnelle, à sa formation ou à un autre emploi.

« Art. L. 3124-4. – Si au cours d'un mois civil, les horaires de travail d'un salarié sont modifiés à plus de trois reprises, son temps libre de ce mois est requalifié comme temps d'astreinte et donne lieu à la contrepartie prévue à l'article L. 3125-2.

« Art. L. 3124-5. – Seules peuvent être récupérées, dans des conditions fixées par décret, les heures non travaillées par la 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 ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de temps libre hebdomadaire ou un jour précédant les congés annuels.

### « Chapitre V

#### « Temps d'astreinte

« Art. L. 3125-1. – 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 en tout autre lieu de son choix situé dans la même zone géographique.

« Sauf situation d'urgence résultant d'une menace pour la santé ou la sécurité des personnes, un préavis minimal d'une heure doit être respecté :

« 1° entre l'appel de l'employeur et le départ du salarié vers son lieu de travail ;

« 2° entre l'appel de l'employeur et le début du travail, lorsque le travail demandé s'effectue au lieu où se trouve le salarié.

« Lorsque ce préavis minimal n'est pas respecté par l'employeur, le temps de l'astreinte précédant le travail est requalifié et rémunéré en temps de travail.

« Art. L. 3125-2. – Le temps d'astreinte donne lieu à une contrepartie pour le salarié, par versement d'une rémunération qui ne peut être inférieure au tiers de la rémunération due pour un temps de travail égal ou par octroi d'un temps libre compensateur équivalent dans les conditions prévues par l'article L. 3123-6.

« Cette rémunération ne s'impute pas sur le salaire minimum légal ou conventionnel auquel a droit le salarié.

« Art. L. 3125-3. – Le temps d'astreinte ne peut pas être déduit des durées minimales de temps libre.

« Art. L. 3125-4. – La durée du temps d'astreinte ne peut pas être supérieure à 20 % de la durée normale du travail du salarié.

« Le temps d'astreinte effectué au-delà de ce seuil est requalifié et rémunéré en temps de travail.

« Art. L. 3125-5. – Les règles relatives à la répartition du temps de travail, prévues au chapitre IV du présent titre,

sont applicables à la répartition du temps d'astreinte. »

### Article 3

Le titre III du même livre est ainsi rédigé :

« TITRE III

« TEMPS LIBRE

« Chapitre Ier

« Notion de temps libre

« Art. L. 3131-1 – Le temps libre est le 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 aux autres activités professionnelles ne relevant pas du contrat de travail conclu avec l'employeur.

« Durant le temps libre du salarié, tout lien de subordination vis-à-vis de l'employeur est suspendu.

« Durant son temps libre, 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 de tout moyen de communication et injoignable par l'entreprise, ses usagers ou ses clients. L'employeur assure l'effectivité de ce droit.

« Art. L. 3131-2 – Toute interruption du temps libre par une intervention ou par une communication de l'employeur constitue une modification illicite des horaires de travail, au sens du chapitre IV du présent livre.

« Le salarié a droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit du fait de cette interruption.

« Cette indemnisation ne peut être inférieure :

« 1° à deux fois la rémunération horaire habituelle perçue par le salarié, quelle que soit la durée effective d'intervention du salarié ;

« 2° à trois fois la rémunération horaire habituelle perçue par le salarié, pour le temps de travail accompli.

« Les deux heures précédant et les deux heures suivant le travail réalisé par le salarié sont requalifiées et rémunérées en tant que temps d'astreinte.

« Art. L. 3131-3 – Les temps de pauses et certaines autres périodes de temps libre peuvent être rémunérés par l'employeur.

« Cette rémunération ne s'impute pas sur le salaire minimum légal ou conventionnel auquel a droit le salarié.

« Art. L. 3131-4 – Le temps libre compensateur est un temps libre rémunéré comme un temps de travail, en contrepartie d'une charge ou d'une mobilité particulière.

« Chapitre II

« Temps libre quotidien

« Art. L. 3132-1. – Tout salarié a droit à une durée de temps libre d'au moins vingt minutes toutes les cinq heures de travail.

« Art. L. 3132-2. – L'amplitude d'une journée de travail, toutes pauses incluses, ne peut pas dépasser treize heures.

« Entre deux journées de travail, tout salarié a droit à une durée de temps libre d'au moins onze heures consécutives.

« Une convention collective de branche étendue peut réduire la durée minimale prévue à l'alinéa précédent à neuf heures consécutives, en précisant les motifs et conditions d'une telle réduction.

« Art. L. 3132-3. – Le salarié dont la durée de temps libre a été réduite en deçà de onze heures consécutives entre deux

journées de travail a droit à un temps libre compensateur égal à cette réduction.

« Ce temps libre compensateur s'ajoute au temps libre dû à la fin de sa deuxième journée de travail.

« Chapitre III

« Temps libre hebdomadaire

« Art. L. 3133-1. – Tout salarié a droit à un temps libre hebdomadaire de trente-cinq heures consécutives.

« Art. L. 3133-2. – Le temps libre hebdomadaire d'un salarié peut être suspendu :

« 1° pour les nécessités de la défense nationale ;

« 2° pour organiser des mesures de sauvetage ;

« 3° pour prévenir des accidents imminents ;

« 4° pour réparer les conséquences graves d'un accident matériel.

« Cette suspension ne peut durer plus d'un mois, sauf renouvellement accordé à titre exceptionnel par l'inspecteur du travail, pour la réalisation 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, donné dans le mois suivant la fin de la période de suspension.

« Art. L. 3133-3. – Les salariés employés à des activités saisonnières peuvent voir leur temps libre réduit à trente-cinq heures consécutives toutes les deux semaines, pendant une durée maximale de quatre mois. Le temps libre hebdomadaire non accordé est rémunéré au double de la rémunération horaire habituelle perçue par le salarié et un jour de temps libre compensateur est accordé par jour de temps libre hebdomadaire non accordé.

« Art. L. 3133-4. – Le temps libre hebdomadaire inclut le dimanche.

« Art. L. 3133-5. – Le temps libre hebdomadaire peut ne pas inclure le dimanche pour les salariés dont le travail est nécessaire aux activités qui ne peuvent être interrompues en raison de leur nature ou de leur contexte, ainsi définies :

« 1° les activités relatives à la santé et à la sécurité des personnes, dont les soins médicaux et infirmiers, les opérations de sauvetage, les travaux urgents destinés à prévenir un accident, l'aide et le maintien à domicile des personnes dépendantes et l'exploitation des maisons de retraite ;

« 2° les activités relatives à la santé et à la sécurité des animaux, dont les soins vétérinaires et les activités d'élevage ;

« 3° les interventions urgentes visant à la préservation de l'environnement ;

« 4° les activités relatives à la sécurité des biens, dont le gardiennage ;

« 5° les activités dans lesquelles sont utilisées les matières susceptibles d'altération très rapide et celles dans lesquelles toute interruption du travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;

« 6° les activités de dépannage d'urgence, notamment des ascenseurs, du matériel thermique, frigorifique et aéraulique, de la plomberie et de l'électricité ;

« 7° les activités nécessaires à la continuité des communications postales, téléphoniques, informatiques, radiophoniques et télévisuelles ;

« 8° les activités culturelles, touristiques et de loisir, dont

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 ;

« 9° la collecte de l'information, la rédaction, l'impression, la distribution et la vente des publications de presse ;

« 10° les activités nécessaires au déplacement des personnes et notamment les activités de transport en commun, la location de moyens de locomotion, les activités de dépannage d'urgence des véhicules et les stations-service ;

« 11° les commerces de détail et les services situés dans l'enceinte des aéroports, dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones d'affluence touristique exceptionnelle ;

« 12° les activités des foires et salons.

« Art. L. 3133-6. – Les commerces de détail dont l'activité principale est la vente de denrées alimentaires sont autorisés à donner le temps libre le dimanche à partir de treize heures.

« Art. L. 3133-7. – Dans les établissements de commerce de détail où le temps libre hebdomadaire est donné normalement le dimanche, un arrêté municipal peut autoriser l'employeur à y déroger cinq dimanches par an.

« Art. L. 3133-8. – Lorsque la continuité de l'activité est justifiée par une nécessité sociale, une convention collective de branche étendue peut prévoir la possibilité de déroger au principe du temps libre dominical.

« La convention collective organise les modalités d'attribution du temps libre dominical par roulement ou précise les modalités d'organisation des équipes de suppléance.

« Elle précise les compensations dont bénéficient les salariés appelés à travailler le dimanche, lesquelles ne peuvent être inférieures à celle prévues à l'article L. 3133-10.

« Art. L. 3133-9. – 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 pour l'affectation dans des 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 dimanche concerné.

« Art. L. 3133-10. – Le travail le dimanche donne lieu à une majoration de rémunération de 100 % ou à un temps libre compensateur de 100 %.

« Chapitre IV

« Jours fériés

« Art. L. 3134-1. – Sont des jours fériés :

« 1° Le 1er Janvier ;

« 2° Le lundi de Pâques ;

« 3° Le 1er Mai ;

« 4° Le 8 Mai ;

« 5° L'Ascension ;

« 6° Le lundi de Pentecôte ;

« 7° Le 14 Juillet ;

« 8° L'Assomption ;

« 9° La Toussaint ;

« 10° Le 11 Novembre ;

« 11° Le jour de Noël.

« Ces jours sont payés et chômés.

« Art. L. 3134-2. – Une convention collective de branche étendue peut prévoir que certains jours fériés autres que le 1er mai sont travaillés.

« Art. L. 3134-3. – Lorsque le temps libre hebdomadaire peut être donné un autre jour que le dimanche en application du chapitre III du présent titre, le salarié peut également être amené à travailler les jours fériés.

« Art. L. 3134-4. – Le travail effectué un jour férié est rémunéré au double de la rémunération horaire habituelle, à l'exception du travail effectué le 1er mai qui est rémunéré au triple de la rémunération horaire habituelle.

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

« Chapitre V

« Dispositions spécifiques aux jeunes salariés

« Art. L. 3135-1. – La durée minimale de temps libre quotidien des salariés de moins de seize ans ne peut être inférieure à quatorze heures consécutives.

« La durée minimale de temps libre quotidien des salariés de moins de dix-huit ans ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

« Art. L. 3135-2. – Les salariés de moins de dix-huit ans ont droit à un temps libre hebdomadaire de cinquante-neuf heures consécutives incluant le dimanche.

« Art. L. 3135-3. – Le temps libre 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 temps libre hebdomadaire en application du chapitre III du présent titre.

« Art. L. 3135-4. – 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.

.

#### **Article 4**

Le titre V du même livre est ainsi rédigé :

« TITRE V

« TRAVAIL DE NUIT

« Chapitre unique

« Art. L. 3151-1. – Tout travail effectué entre vingt-et-une heures et six heures est qualifié de travail de nuit.

« Est un travailleur de nuit tout travailleur qui effectue au moins soit huit heures de travail de nuit par semaine, soit seize heures de travail de nuit par mois, soit quatre heures de travail de nuit consécutives deux fois par mois.

« Art. L. 3151-2. – 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 cette justification, afin de préserver la santé et de la sécurité des travailleurs.

« Art. L. 3151-3. – La mise en place du travail de nuit et son extension à de nouvelles catégories de salariés dans une entreprise ou un établissement sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention collective étendue ou convention d'entreprise.

« Cette convention :

« 1° comporte les justifications du recours au travail de nuit ;

« 2° fixe la contrepartie due pour le travail de nuit, laquelle ne peut être inférieure à 50% de la rémunération horaire habituelle pour un horaire de jour ou à un temps libre compensateur d'une durée équivalente ;

« 3° 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.

« Art. L. 3151-4. – 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 une convention 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, le cas échéant, des délégués du personnel, la durée maximale du travail de nuit peut être portée à dix heures pendant un mois, renouvelable une fois.

« Art. L. 3151-5. – 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.

« Art. L. 3151-6. – 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 dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État.

« Art. L. 3151-7. – 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.

« Art. L. 3151-8. – 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 tel reclassement au salarié.

« Art. L. 3151-9. – 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 fait de l'inaptitude au travail de nuit, sauf à justifier 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 autres dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour inaptitude sont applicables.

« Art. L. 3151-10. – Le travail de nuit est interdit aux travailleurs de moins de dix-huit ans.

« Des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail pour les salariés dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, déterminés par décret en Conseil d'État.

« Les dérogations accordées pour les salariés de moins de seize ans sont 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'État 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. »

## **Article 5**

Le titre VI du même livre est ainsi modifié :

1° L'intitulé du même titre est ainsi rédigé :

« TITRE VI

« TRAVAIL À TEMPS PARTIEL » ;

2° Le chapitre III du titre II du même livre devient le chapitre unique du titre VI du même livre ;

3° Les articles L. 3123-1 à L. 3123-37, dans leur rédaction antérieure à la promulgation de la présente loi, deviennent respectivement les articles L. 3161-1 à L. 3161-37.

## **Article 6**

Le titre VII du même livre est ainsi rédigé :

« TITRE VII

« SALARIES AUTONOMES, CADRES DIRIGEANTS ET SALARIES AYANT CONCLU UNE CONVENTION DE FORFAIT

« Chapitre Ier

« Cadres dirigeants

« Art. L. 3171-1. – Est un cadre dirigeant le salarié qui répond à l'ensemble des conditions suivantes :

« 1° Il est un salarié autonome au sens du chapitre II du présent titre ;

« 2° Il est habilité à prendre des décisions de gestion de l'entreprise ;

« 3° Il exerce un important pouvoir de direction sur les salariés ;

« 4° Il perçoit une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans son entreprise et supérieure à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

« Art. L. 3171-2. – A l'exception des titres III et IV, les dispositions du présent livre ne sont pas applicables au cadre dirigeant.

« Chapitre II

« Salariés autonomes



« Art. L. 3172-1. – Est autonome dans son travail et dans l'organisation de son emploi du temps le salarié qui répond à l'ensemble des conditions suivantes :

« 1° Il ne reçoit pas de directives quant aux modalités d'exécution de sa tâche ou de ses missions ;

« 2° Il ne reçoit de directives ni de l'employeur ni de ses clients quant à ses horaires et ses jours de travail et son emploi du temps n'est pas contraint par l'organisation générale de l'entreprise.

« Art. L. 3172-2. – Le salarié autonome peut toutefois être tenu de respecter certains horaires, afin de participer à des réunions de travail ou à d'autres travaux collectifs.

« Ces horaires imposés sont fixés contractuellement et ne peuvent représenter plus de 20 % de son temps de travail hebdomadaire.

« Art. L. 3172-3. – Les dispositions du chapitre IV du titre II du présent livre ne sont pas applicables au salarié autonome, sauf en ce qui concerne les horaires imposés prévus à l'article L. 3172-2.

« Art. L. 3172-4. – Le salarié autonome n'est soumis à aucun temps d'astreinte.

« Chapitre III

« Forfait en heures

« Art. L. 3173-1. – Une convention collective étendue ou une convention d'entreprise peut autoriser les salariés autonomes à conclure une convention de forfait en heures en application de l'article L. 3123-8, pour une durée supérieure à un mois et au plus égale à un an.

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

« Art. L. 3173-2. – La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale qui lui est due pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

« Chapitre IV

« Forfait en jours

« Section 1

« Conclusion d'une convention de forfait en jours

« Art. L. 3174-1. – Une convention collective étendue ou une convention d'entreprise peut autoriser les salariés autonomes à conclure une convention de forfait en jours en application de l'article L. 3123-8.

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

« Section 2

« Dispositions applicables aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours

« Art. L. 3174-2. – I. – Les dispositions de la présente section sont applicables aux seuls salariés ayant conclu une convention de forfait en jours en application de l'article L. 3123-8

« II. – Les dispositions du chapitre II du titre II, de la section 2 du chapitre III et du titre IV du présent livre ne sont pas applicables à ces salariés.

« Art. L. 3174-3. – Le salarié ne peut exécuter aucun travail de nuit.

« Art. L. 3174-4. – La journée de travail de référence du

salarié est la journée civile, qui débute à 0 heure et se termine à 24 heures.

« Une journée de travail commencée est intégralement décomptée.

« Art. L. 3174-5. – Le salarié ne peut travailler :

« 1° plus de dix heures par jour,

« 2° plus de quarante-huit heures par semaine,

« 3° plus de six jours par semaine,

« 4° plus de deux cent vingt-cinq jours par an.

« L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser douze heures par jour.

« Tout temps de travail exécuté au-delà de ces limites constitue des heures excédentaires au sens de l'article L. 3122-4.

« Art. L. 3174-6. – La durée normale du travail est de deux cents jours par an.

« Art. L. 3174-7 – 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.

« Art. L. 3174-8. – Toute journée travaillée au-delà de deux cents jours par an est une journée supplémentaire. Sa rémunération est majorée de 25 %.

La rémunération de toute journée travaillée au-delà de deux cent dix-huit jours par an est majorée d'au moins 50 %.

« Art. L. 3174-9. – Le salarié dont le nombre de jours de travail annuel fixé par contrat est inférieur à deux cents jours par an bénéficie des dispositions relatives aux salariés à temps partiel, prévues par le titre VI du présent livre.

« Sa durée annuelle de travail ne peut 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 convention de forfait par jour.

« Sa charge de travail ne peut être supérieure à la charge moyenne par jour d'un salarié à plein temps.

« Sa durée effective de travail ne peut dépasser neuf heures par jour et l'amplitude de sa journée de travail ne peut dépasser dix heures.

« Art. L. 3174-10. – Le salarié bénéficie d'une surveillance médicale particulière, comprenant une visite annuelle auprès du médecin du travail.

« Art. L. 3174-11. – Lorsque le salarié n'effectue pas une année complète de travail dans le cadre d'un forfait en jours, le nombre de jours de travail dus par le salarié est le produit de la durée normale du travail prévue à l'article L. 3174-6 et du rapport entre le nombre de jours calendaires de travail dans le cadre d'un forfait en jours et le nombre de jours calendaires de l'année.

« Art. L. 3174-12. – Les salariés bénéficiant d'heures de délégation exécutent leur mandat aux horaires qu'ils jugent appropriés.

« Ils bénéficient en contrepartie d'une réduction de leur nombre annuel de jours de travail, égale au nombre d'heures de délégation effectuées divisé par huit, le résultat étant arrondi à l'entier supérieur, sans réduction de rémunération.

« Chapitre V

« Contrôle et limitation de la charge de travail au sein des entreprises où ont été conclues des conventions de forfait

« Art. L. 3175-1. – Dans les entreprises où ont été conclues

des conventions de forfait en jours ou des conventions de forfait en heures, la négociation collective annuelle obligatoire sur le temps de travail inclut une négociation sur l'évaluation, la répartition et la limitation de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait.

« En vue de cette négociation, l'employeur transmet aux délégués syndicaux, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail l'ensemble des informations dont il peut disposer sur les horaires réellement réalisés par les salariés.

« Art. L. 3175-2. – Le salarié ayant conclu une convention de forfait note les horaires de travail réels qu'il effectue au minimum une semaine par mois.

« Ces informations sont transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité ne peut transmettre à l'employeur aucune information personnalisée sur les horaires réellement effectués, sans un accord exprès et préalable du salarié concerné.

« Art. L. 3175-3. – Si le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate que des heures excédentaires ont été effectuées dans l'entreprise ou qu'en moyenne la journée de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait dépasse huit heures par jour, il le signale à l'employeur, aux représentants du personnel et aux organisations syndicales présents dans l'entreprise.

« L'employeur prend toutes mesures pour alléger la charge de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait. Une négociation collective s'engage pour fixer ou pour adapter les conditions d'évaluation et de répartition de la charge de travail.

« En cas d'échec de cette négociation collective, ou si à l'issue de la mise en œuvre des nouvelles évaluations ou répartitions de la charge de travail, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail constate la persistance d'heures excédentaires ou d'une charge de travail supérieure à huit heures par jour, il suspend l'application des conventions de forfait et saisit l'inspecteur du travail.

« Cette suspension ne peut cesser qu'après conclusion d'une nouvelle convention collective relative aux conventions de forfait prévoyant des mécanismes d'évaluation, de répartition et de contrôle de la charge de travail imposée aux salariés.

« Art. L. 3175-4. – En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, les prérogatives et fonctions de ce comité prévues au présent chapitre sont exercées par :

« 1° la délégation unique du personnel,

« 2° à défaut, le comité d'entreprise,

« 3° à défaut, un délégué du personnel,

« 4° à défaut, l'inspecteur du travail. »

## **Article 7**

I. – Le même livre est complété par un titre ainsi rédigé :

« TITRE VIII

« MESURES D'INFORMATION ET DE CONTRÔLE

« Chapitre Ier

« Affichage

« Art. L. 3181-1. – L'employeur affiche la répartition du temps de travail des salariés dans les locaux de travail et, le cas échéant, sur le réseau informatique interne de l'entreprise.

« Cette répartition 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 durée supérieure à la semaine, la répartition du temps de travail est affichée pour la totalité de la durée considérée.

« La mise en place et la modification de cet affichage respecte les délais prévus à l'article L. 3124-2.

« Art. L. 3181-2. – 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 temps libres 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 ont accès à ces documents.

« Les salariés ont accès aux informations les concernant et peuvent en obtenir copie.

## « Chapitre II

« Documentation et information

« Art. L. 3182-1. – 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 décret en Conseil d'État.

« Art. L. 3182-2. – Lorsque 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.

## « Chapitre III

« Contrôle

« Art. L. 3183-1. – 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 dispositions du présent titre.

« Le juge judiciaire peut notamment :

« 1° ordonner la fermeture du ou des établissements concernés, le dimanche et la nuit ;

« 2° ordonner l'inaccessibilité des serveurs de messagerie et du réseau informatique interne de l'entreprise aux horaires collectifs consacrés au temps libre ;

« 3° ordonner la suspension des conventions de forfait, lorsqu'un dépassement des durées maximales de travail est constaté ;

« 3° 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. »

## **Article 8**

La perte de recettes pour l'État et les établissements publics

est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.  
La perte de recettes pour les collectivités territoriales et leurs groupements est compensée à due concurrence par

une majoration de la dotation globale de fonctionnement et corrélativement pour l'État par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.