

1. Réécriture du code du travail sur la **DUREE DU TRAVAIL** : Plus de lisibilité mais peu de changements

1. Dispositions d'ordre public (pas de dérogation possible)
2. Domaine de la négociation collective (avec primauté donnée à la négociation d'entreprise)
3. Dispositions supplétives (mesure applicables à défaut d'accord)

Article	Contenu	Nature de la modification
Article 1 ^{er}	Commission de refondation du code du travail	Refondation / réécriture de la partie législative du code du travail : <ul style="list-style-type: none"> - à droit constant - en attribuant une place centrale à la négociation collective, avec primauté de l'accord d'entreprise / établissement sur l'accord de branche (pour adapter les règles au plus près du terrain) - en concertation avec les organisations professionnelles et syndicales
L3111-3	Nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail, repos et congés	« A l'exception du chapitre II du titre III [repos hebdomadaire] ainsi que des titres VI et VII [jeunes travailleurs et contrôle], le présent livre [Durée du travail, repos et congés] définit les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord. »
L3121-5	Temps de trajet et handicap	Si le temps de trajet habituel est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos
L3121-12	Astreinte	Information du salarié sur les périodes d'astreinte <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ordre public : Délai raisonnable <input checked="" type="checkbox"/> Négociation : Fixation du délai de prévenance <input checked="" type="checkbox"/> Supplétif : Au moins 15 jours à l'avance => 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles
L3121-18	Durée maximale quotidienne (10h / 12h par dérogation)	Les cas de dérogations (dans la limite qui reste fixée à 12 heures) à la durée maximale quotidienne (10 heures) sont d'ordre public dans leur principe : <ul style="list-style-type: none"> - Autorisation de l'inspection du travail (conditions déterminées par décret) - Urgence (conditions déterminées par décret) - Accord collectif (d'entreprise ou d'établissement et à défaut, de branche) en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise
L3121-36	Durée maximale hebdomadaire moyenne (44h / 46 h par dérogation)	Nouvelle possibilité de déroger à la durée maximale de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives (dans la limite de 46 heures) <ul style="list-style-type: none"> - Par accord d'entreprise (auparavant nécessité d'un décret pris après accord de branche)

Article	Contenu	Nature de la modification
		- A défaut, sur autorisation de l'inspection du travail après consultation des représentants du personnel
L3121-28 L3121-33 L3121-36	Majoration de salaire pour les heures supplémentaires	<input checked="" type="checkbox"/> Ordre public : principe d'une majoration pour toute heure effectuée au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine <input checked="" type="checkbox"/> Négociation : détermination du taux de majoration qui ne peut pas être inférieur à 10 % (par accord d'entreprise qui peut être différent de l'accord de branche) <input checked="" type="checkbox"/> Supplétif : 25 % pour les 8 1ères heures et 50 % au-delà
L3122-2 D3122-7-1	Aménagement du temps de travail	La période de référence de la modulation pourra être supérieure à 1 an et dans la limite de 3 ans par accord d'entreprise et si l'accord de branche l'autorise A défaut d'accord, l'employeur peut, dans les entreprises de moins de 50 salariés, mettre en place une répartition du temps de travail sur une période de référence jusqu'à 9 semaines (jusqu'à présent la limite était de 4 semaines pour toutes les entreprises)
L3121-64 L3121-65	Forfait en heures ou en jours sur l'année	Nouvelles clause obligatoires des nouveaux accords collectifs prévoyant des forfaits annuels en heures ou en jours : <ul style="list-style-type: none"> - Période de référence (année civile ou 12 mois) - Prise en compte des absences et arrivés / départs en cours de période Ainsi que, pour les forfaits annuels en jours : <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation / suivi régulier de la charge de travail - Echanges périodiques sur la charge de travail, l'articulation vie perso / vie pro, rémunération et organisation du travail - Modalités du droit à la déconnexion Si l'accord collectif ne comporte pas de disposition sur ces 3 points, des modalités supplétives sont prévues pour que l'employeur puisse conclure valablement une convention individuelle de forfait en jours : <ul style="list-style-type: none"> - Document de contrôle du nombre et de la date des jours travaillés, - Charge de travail compatible avec les temps de repos - Entretien annuel avec le salarié - Modalité d'exercice du droit à la déconnexion par tout moyen et dans <u>la charte d'utilisation des outils numériques</u> pour les entreprises d'au moins 50 salariés Dispositif de sécurisation juridique des accords existants (article 12 : pas besoin de l'accord individuel du salarié en cas de modification de l'accord collectif, maintien des conventions individuelles conclues sur le fondement d'un accord collectif antérieur...)
L3122-2	Travail de nuit	Modification de la définition du travail de nuit : Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures (tout travail entre 21h et 6 heures incluant l'intervalle entre minuit et 5 heures) Mise en place du travail de nuit par accord d'entreprise ou d'établissement (et plus nécessairement accord de branche) et, à défaut, toujours possible sur autorisation de l'inspection du travail