

ASSEMBLÉE NATIONALE

2 juillet 2016

TRAVAIL - (N° 3909)

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT

N° 711

présenté par

Mme Attard, Mme Sas, Mme Abeille, Mme Allain, M. Amirshahi, Mme Auroi, Mme Bonneton,
Mme Chauvel, M. Coronado, Mme Duflot, M. Mamère, M. Noguès et M. Roumégas

ARTICLE 2

Substituer aux alinéas 446 à 532 les soixante-quinze alinéas suivants :

« IV. – Le titre III du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Titre III

« Temps libre

« Chapitre I^{er}

« 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 celles 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 1^{er} janvier ;

« 2° Le 1^{er} mai ;

« 3° Le 8 mai ;

« 4° Le 14 juillet ;

« 5° Le 11 novembre ;

« 6° Le 25 décembre.

« 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

« *IV bis A.* – Le chapitre I^{er} du titre IV du même livre de la même partie du même code est ainsi rédigé : ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cette amendement est tiré des propositions du Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT). 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.

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.

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.

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.