

"Travailler quand on veut"

Organisation autonome du temps de travail :
quelle flexibilité de l'organisation du temps de
travail face aux nouvelles formes d'activité ?

2 options :

Horaires de travail individualisés ou forfait en heures

Employeur et salarié peuvent convenir
d'horaires de travail flexibles comprenant des
plages fixes et des plages variables ou
convenir d'un volume horaire hebdomadaire
ou mensuel.

Temps de travail forfaitaire en jours

Le rythme de travail du salarié dans la
journée est libre sous réserve de ne pas
entraver le fonctionnement de l'entreprise et
d'être prévu par accord collectif.

Les limites :

L'employeur est tenu de contrôler le temps de travail des salariés, notamment pour
protéger leur santé et garantir leur sécurité.

Durée de travail maximale et repos obligatoire

- Le temps de travail et le respect du volume horaire est contrôlé par l'employeur.
- Une durée de travail maximale (10 h par jour et 48 h par semaine) et un repos obligatoire (11 h consécutives quotidiennes, 35 h consécutives hebdomadaires) doivent être respectés.
- Le cas échéant, les majorations pour travail de nuit/du dimanche doivent être versées.

- L'employeur n'a pas à contrôler le nombre d'heures travaillées, mais doit s'assurer du respect du repos obligatoire (11 h consécutives quotidiennes, 35 h consécutives hebdomadaires) et de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle du salarié.

Recommandation

Lorsqu'un salarié travaille pour une entreprise étrangère ou une équipe internationale dont le fuseau horaire est différent du sien, il faudra formaliser au sein du contrat de travail les plages de disponibilité durant lesquelles il peut être contacté.



Droit à la déconnexion

L'employeur doit veiller à ce que le salarié bénéficie de façon effective de ses repos obligatoires et congés et ainsi mettre en place les instruments limitant l'accès à ses outils de connexion à distance pendant ces périodes.