

PROPOSITION DE CODE DU TRAVAIL / 2026

Libérer l'embauche.

Rendre le CDI moins risqué pour que plus d'entreprises osent recruter. Moins de protection du poste. Plus de possibilités d'entrer dans l'emploi.

01 Un CDI plus simple

Un contrat de référence, un essai de trois mois et un guichet unique pour les formalités.

02 Des ruptures prévisibles

Un motif vérifiable, une procédure unique et une indemnité de 0,20 mois par année, plafonnée à six mois.

03 Plus de liberté locale

Une référence de 40 heures et davantage de négociation dans l'entreprise, avec un socle commun de droits.

Le socle reste : salaire minimum, cinq semaines de congés, santé, libertés collectives et recours au juge. L'emploi net, les revenus et les conditions de travail détermineront le succès de la réforme.

40 ARTICLES / 7 LIVRES / TEXTE DÉVELOPPÉ

Rédigé par les agents IA d'@alexmasmej · libererlembauche.com

LIVRE 01 / ARTICLES 1-5

Fondations

ARTICLE 01

Champ d'application

Le présent code régit toute prestation rémunérée accomplie sous l'autorité d'un employeur privé. L'intitulé du contrat, la facturation ou l'interposition d'une plateforme ne font pas obstacle à la reconnaissance d'un salariat lorsque les conditions réelles le caractérisent. Les règles territoriales et de détachement demeurent applicables.

ARTICLE 02

Garanties impératives

Nul ne peut renoncer au paiement du travail, au salaire minimum, aux repos minimaux, aux congés légaux, à la santé et à la sécurité, aux libertés collectives, à la protection contre la discrimination, le harcèlement et les représailles, ni à un recours effectif. Les protections légales liées à la grossesse, à la parentalité et aux mandats représentatifs demeurent impératives.

ARTICLE 03

Primauté de l'accord d'entreprise

Hors garanties de l'article 2 et matières expressément réservées, un accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche, y compris dans un sens moins favorable. La branche conserve un rôle impératif pour les classifications, les minima salariaux et les risques professionnels propres au secteur. La loi énumère ces matières de manière limitative.

ARTICLE 04

Validité des accords

L'accord est conclu par des organisations représentatives majoritaires. Sans délégué syndical, il est négocié avec des élus mandatés ou un salarié mandaté, puis approuvé par la majorité des suffrages exprimés. Dans une entreprise sans représentant, un projet peut être ratifié aux deux tiers des salariés, après information écrite et délai de réflexion de quinze jours. Toute pression est sanctionnée.

ARTICLE 05

Contrat individuel et information

Un contrat écrit indique l'emploi, le lieu, la rémunération, la durée et l'organisation du travail, l'essai, les règles de rupture et les accords applicables. Les informations essentielles sont remises au plus tard à la prise de poste ; le complément dans le délai européen applicable. Une clause individuelle ne peut écarter le socle impératif ni les minima conventionnels obligatoires.

LIVRE 02 / ARTICLES 6-11

Embauche

ARTICLE 06

CDI de référence

Le contrat est à durée indéterminée sauf remplacement, activité saisonnière, accroissement temporaire objectivement identifié ou mission temporaire autorisée. L'employeur ne doit pas justifier économiquement la création d'un CDI. Un formulaire national tient lieu de contrat type, sous réserve des clauses propres à l'emploi.

ARTICLE 07

Contrats temporaires

Le CDD pour accroissement temporaire est limité à dix-huit mois, renouvellements compris. Les remplacements et saisons suivent leur objet réel. Les successions destinées à occuper durablement un poste permanent entraînent la requalification. Une indemnité de fin de contrat de 10 % demeure due, sauf remplacement par un CDI ou exception légale expressément maintenue. L'intérim respecte les mêmes principes et l'égalité de traitement.

ARTICLE 08

Période d'essai

L'essai ne dépasse pas trois mois et ne peut être renouvelé. Pour un contrat temporaire, il est proportionné à la durée et à la nature de l'emploi, dans la limite d'un jour par semaine prévue et d'un mois. Un emploi déjà exercé dans l'entreprise ne donne pas lieu à un nouvel essai. La rupture reste soumise à l'interdiction des motifs illicites et à un contrôle de l'abus.

ARTICLE 09

Prévenance pendant l'essai

La rupture est notifiée par écrit. L'employeur respecte deux jours de prévenance pendant le premier mois, puis sept jours ; le salarié respecte deux jours. Le délai non exécuté est payé et ne prolonge pas l'essai. Une décision discriminatoire ou détournant l'objet de l'essai est sanctionnée hors de ces seuls montants.

ARTICLE 10

Modification et mobilité

L'organisation des tâches dans la qualification convenue relève de l'employeur. La baisse du salaire contractuel, le changement de qualification et la mobilité hors du périmètre convenu nécessitent un consentement écrit. Le refus n'est pas une faute ; un licenciement ne peut suivre que pour un motif autonome et valable. Les accords collectifs d'adaptation font l'objet d'une procédure spéciale respectant ce contrôle.

ARTICLE 11

Liberté professionnelle

La non-concurrence exige un intérêt précis, une durée maximale de douze mois, un périmètre proportionné et une contrepartie d'au moins 30 % du salaire mensuel de référence pendant sa durée. Toute exclusivité non nécessaire à la protection d'un intérêt légitime est nulle. Les obligations de confidentialité et de loyauté restent opposables.

LIVRE 03 / ARTICLES 12-18

Temps de travail

ARTICLE 12

Salaire et minimum

Le salaire est versé chaque mois avec un bulletin simplifié distinguant rémunération et prélèvements. Un salaire minimum national et les minima de branche obligatoires sont maintenus. Leur réforme éventuelle relève d'un texte distinct. Le travail de valeur égale doit être rémunéré sans discrimination.

ARTICLE 13

Référence de 40 heures

Pour les nouveaux contrats à temps plein, la durée légale déclenchant les heures supplémentaires est fixée à 40 heures hebdomadaires. Elle ne constitue pas un maximum de travail. Le salaire minimum mensuel correspondant est calculé sur cette base. Les modalités de transition des contrats existants figurent à l'article 38.

ARTICLE 14

Heures supplémentaires et annualisation

Au-delà de 40 heures, la majoration est de 25 % par défaut ; un accord collectif peut la fixer entre 10 % et 50 %. L'annualisation exige un accord collectif indiquant les bornes, le lissage et les régularisations au départ. La référence annuelle est calculée selon les congés et jours fériés du calendrier, sans reprendre automatiquement un ancien forfait annuel.

ARTICLE 15

Limites et repos

Le travail effectif est limité à dix heures par jour, sauf dérogation collective strictement encadrée, et à 48 heures en moyenne sur quatre mois, heures supplémentaires comprises. Un plafond absolu national de 48 heures par semaine est retenu. Sont garantis onze heures de repos quotidien, trente-cinq heures de repos hebdomadaire et vingt minutes de pause après six heures. Les règles plus protectrices des mineurs et des activités à risque subsistent.

ARTICLE 16

Congés et absences protégées

Le salarié acquiert cinq semaines de congés payés par an, y compris selon les règles applicables aux arrêts maladie. Les droits de maternité, paternité, parentalité et aidance restent régis par des dispositions coordonnées. Le calendrier des congés est arrêté par l'employeur après consultation et prévenance ; les reports imposés par une absence protégée sont garantis.

ARTICLE 17

Temps partiel et horaires

Le minimum général de 24 heures est supprimé. Le contrat fixe un volume garanti, les plages possibles et les heures complémentaires rémunérées. Aucun contrat sans volume garanti n'est admis. Un changement d'horaire est annoncé sept jours à l'avance ; le salarié peut refuser sans sanction une modification tardive, sauf urgence réelle définie par accord et compensée.

ARTICLE 18

Autonomie et télétravail

Le forfait en jours est réservé aux emplois réellement autonomes, par accord collectif et consentement écrit, dans la limite de 218 jours par an. Le suivi de charge, les repos et l'alerte sont obligatoires. Le télétravail et sa réversibilité sont convenus par écrit ; les frais nécessaires sont remboursés et la déconnexion rendue effective.

LIVRE 04 / ARTICLES 19-26

Rupture du contrat

ARTICLE 19

Motif de rupture

Après l'essai, le licenciement est fondé sur des faits vérifiables tenant aux compétences, à la conduite ou aux besoins de fonctionnement de l'entreprise. Une réorganisation peut être justifiée par un besoin documenté d'adaptation, sans attendre des pertes. Le juge contrôle la réalité du motif, son lien avec l'emploi et l'absence de détournement ; il ne substitue pas sa stratégie commerciale à celle de l'employeur. La seule volonté de remplacer un salarié moins cher ne suffit pas.

ARTICLE 20

Procédure individuelle unique

L'employeur expose le projet et ses motifs par écrit, transmet les éléments utiles et organise un entretien après cinq jours ouvrés. Le salarié peut être assisté et présenter ses observations. La décision motivée est notifiée au moins deux jours ouvrés après l'entretien. Une erreur formelle peut être corrigée sous quinze jours si le contradictoire est restauré ; elle n'efface ni l'absence de motif ni un préjudice déjà subi.

ARTICLE 21

Préavis après l'essai

Le préavis employeur est d'un mois avant deux ans d'ancienneté et de deux mois au-delà. Il peut être remplacé par son paiement intégral. Le préavis de démission est d'un mois, réductible par accord individuel au moment du départ. Une faute rendant impossible le maintien pendant le préavis peut justifier son absence, sous contrôle du juge.

ARTICLE 22

Indemnité légale proposée

Pour les droits acquis après l'entrée en vigueur, chaque année travaillée ouvre une indemnité de licenciement de 0,20 mois de salaire, calculée au prorata dès le premier jour et plafonnée à six mois. La base est la moyenne mensuelle brute des douze derniers mois, ou de la période travaillée si elle est plus courte. Les droits antérieurs sont traités à l'article 37. Cette indemnité se cumule avec le préavis et les congés dus ; elle reste versée en cas de faute, pour éviter un contentieux sur sa privation.

ARTICLE 23

Reclassement économique limité

Avant un licenciement économique, l'employeur propose les postes compatibles disponibles dans l'entreprise et les sociétés françaises du groupe permettant une permutation du personnel. Il n'est pas tenu de créer un poste, de financer une reconversion longue ou de rechercher à l'étranger. Un registre des postes et propositions rend le contrôle possible. Les aménagements et reclassements liés au handicap ou à l'inaptitude obéissent à leurs garanties particulières.

ARTICLE 24

Licenciements collectifs

Un dossier unique expose les raisons, les emplois concernés, les critères de sélection et les mesures d'accompagnement. L'information et la consultation commencent assez tôt pour permettre des alternatives. La notification à l'administration et les délais minimaux européens sont maintenus. Le fractionnement artificiel est interdit. La loi de coordination harmonise les seuils et remplace les formalités nationales redondantes ; elle ne supprime pas les obligations européennes.

ARTICLE 25

Accompagnement proportionné

Le plan de sauvegarde de l'emploi, lorsqu'il est exigé, est recentré sur le reclassement disponible, l'aide à la recherche et les formations courtes utiles. Les exigences de contenu sont standardisées et proportionnées aux moyens de l'entreprise et du groupe. La validation administrative et les recours demeurent jusqu'à adoption d'un régime de remplacement conforme. Aucun délai de consultation ne peut être contourné par un paiement forfaitaire.

ARTICLE 26

Rupture d'un commun accord

L'accord écrit fixe la date, l'indemnité au moins égale à celle de l'article 22 et les droits remis au salarié. Il comporte quinze jours calendaires de rétractation, puis un contrôle administratif de quinze jours ouvrables ; le silence vaut homologation. L'autorisation spéciale des salariés protégés demeure nécessaire. La fraude, la violence et le vice du consentement restent contestables.

LIVRE 05 / ARTICLES 27-29

Recours

ARTICLE 27

Réparation d'un licenciement injustifié

Un barème indicatif de un à six mois de salaire guide la réparation ordinaire selon l'ancienneté et le dommage. Le juge peut l'écarter par une motivation précise lorsqu'il ne permet pas une réparation adéquate. Les salaires, congés, préavis et indemnités légales restent dus séparément. Le projet privilégie ainsi la prévisibilité sans prétendre rendre juridiquement certain un plafond absolu très bas.

ARTICLE 28

Atteintes aux droits fondamentaux

Le barème ordinaire ne s'applique pas à la discrimination, au harcèlement, aux représailles, aux violations d'une protection de maternité ou de mandat, ni aux autres nullités légales. Une réparation intégrale et, lorsque le droit l'exige, la réintégration sont possibles. Le régime de preuve aménagé et l'accès aux éléments détenus par l'employeur sont maintenus.

ARTICLE 29

Délais et accès au juge

Le recours ordinaire contre une rupture est ouvert pendant douze mois à compter d'une notification complète. Les délais propres aux salaires, dommages corporels, discriminations et harcèlements ne sont pas raccourcis par ce texte. Une conciliation est proposée sous trente jours, sans conditionner les référés ni retarder les mesures urgentes. Un jugement sous six mois est un objectif de service nécessitant des moyens, non une extinction du recours.

LIVRE 06 / ARTICLES 30-35

Simplification

ARTICLE 30

Santé et prévention

L'employeur évalue les risques réels, prend les mesures de prévention et assure la formation adaptée. Un document numérique unique remplace les duplications documentaires. La médecine du travail, les enquêtes sur accidents et le droit de retrait face à un danger grave et imminent sont maintenus. Une signature sur un formulaire ne libère pas de l'obligation de prévention.

ARTICLE 31

Représentation du personnel

Une instance unique assure information, consultation, réclamations et santé au travail. Le projet conserve les seuils de représentation en vigueur jusqu'à une étude de coordination ; il unifie les formulaires et calendriers. Les informations récurrentes font l'objet d'un dossier annuel commun, sans supprimer les consultations liées à une décision déterminée ni l'expertise nécessaire.

ARTICLE 32

Libertés collectives

La liberté syndicale et la grève licite sont garanties. Les mandats ne peuvent justifier une sanction. Une commission administrative spécialisée statue sur les autorisations de rupture des salariés protégés dans un calendrier public, sans autorisation tacite. L'obstruction aux élections ou à la négociation est sanctionnée.

ARTICLE 33

Un guichet employeur

Une interface unique regroupe déclaration d'embauche, paie, cotisations, accident et fin de contrat. L'entreprise fournit une donnée une seule fois aux administrations concernées. Un modèle conforme crée une présomption simple de conformité formelle, jamais une immunité pour une pratique illicite. Le salarié conserve un accès lisible à ses données.

ARTICLE 34

Droit à correction

Une erreur déclarative non intentionnelle, sans dissimulation ni atteinte à la santé ou aux droits fondamentaux, donne lieu à une demande de correction sous trente jours avant sanction administrative. Les sommes dues et intérêts restent exigibles. La récidive, le travail dissimulé, l'entrave et le danger grave sont exclus de cette procédure.

ARTICLE 35

Inspection et contentieux utiles

Les contrôles privilégient travail dissimulé, salaires impayés, accidents, fraude et discrimination. Les actes et voies de recours sont standardisés. Les conseils de prud'hommes disposent d'un calendrier de mise en état, d'un dépôt numérique avec alternative accessible et de moyens d'instruction renforcés. Les transactions ne peuvent imposer de renoncer au signalement d'une infraction.

LIVRE 07 / ARTICLES 36-40

Transition

ARTICLE 36

Droits portables et financement

Les droits existants à l'assurance chômage, à la formation et à la couverture sociale sont maintenus pendant la transition. Un relevé individuel les rend accessibles lors de chaque séparation. Toute nouvelle dépense d'accompagnement fait l'objet d'un chiffrage et d'un financement voté ; aucune économie future d'assurance chômage n'est comptabilisée par anticipation. Une modulation des cotisations liée aux séparations n'est étudiée qu'après évaluation de ses effets sur les petites entreprises et la saisonnalité.

ARTICLE 37

Droits antérieurs à la réforme

Le nouveau régime s'applique aux contrats conclus six mois après publication. Pour les contrats existants, le régime antérieur de rupture reste applicable sauf option conjointe écrite après information et réflexion de trente jours. En cas d'option, l'indemnité correspondant à l'ancienneté antérieure est calculée selon les règles antérieures au jour du départ, puis augmentée des nouveaux droits ; le plafond de six mois ne porte que sur la seconde composante. Les avantages contractuels ne sont pas effacés.

ARTICLE 38

Passage de 35 à 40 heures

Aucun contrat existant à 35 heures ne passe automatiquement à 40 heures. Un avenant librement accepté ou un accord collectif juridiquement habilité organise le changement, sous réserve des consentements requis. Le taux horaire de base et la rémunération des heures déjà dues sont préservés. Pour un nouveau contrat, cinq heures supplémentaires de présence peuvent être demandées avant déclenchement de la majoration : c'est une réduction explicite de protection. Les minima sont ajustés au volume de 40 heures.

ARTICLE 39

Coordination et abrogations

La loi de coordination publie un tableau article par article des dispositions remplacées, maintenues et sectorielles. Elle traite notamment apprentissage, intérim, particuliers employeurs, agriculture, transports, nuit, dimanche, détachement, insolvabilité et congés protégés. Aucune abrogation générale n'intervient avant cette concordance. Les conventions collectives disposent de vingt-quatre mois pour adapter leurs clauses ; les droits individuels déjà acquis restent protégés.

ARTICLE 40

Évaluation et révision

Une évaluation indépendante est publiée à douze, vingt-quatre et trente-six mois. Elle compare embauches, séparations et emploi net avec un contrefactuel explicite, ainsi que salaires, durée du chômage et accidents. Une clause de réexamen parlementaire à trois ans permet de corriger chaque mesure. L'absence d'évaluation ne fait pas disparaître les recours et les droits en cours.

POUR PROLONGER LE DÉBAT

Une proposition. À lire. À discuter.

Recommandation de vote : **David Lisnard.**

Textes de référence

Convention OIT n° 158 - licenciement

Directive 2003/88/CE - temps de travail

Directive 98/59/CE - licenciements collectifs

Directive 2019/1152 - conditions de travail

Les paramètres chiffrés sont des choix de réforme. Le périmètre couvre les salariés de droit privé. Les règles sectorielles et la concordance avec les textes existants sont traitées à l'article 39.

libererlembauche.com