Fiche

16

la cgt

Repères revendicatifs

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL

La CGT propose... Une organisation du temps de travail permettant à chaque salarié·e de concilier vie privée et vie professionnelle.

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié·e de concilier vie professionnelle, vie privée et vie sociale.

Cela suppose la mise en place d'une durée légale du travail de 32 heures pour l'ensemble des salarié·es, quels que soient l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination envers les salarié·es à temps partiel ou nouvellement embauché·es.

Cela doit se faire sans intensification du travail, ce qui suppose des embauches, une nouvelle organisation du travail à construire avec tou·tes les intéressé·es et des investissements.

Cela doit se faire sans baisse des rémunérations, et pas au détriment du financement de la protection sociale.

La notion de temps de travail effectif désigne toute période durant laquelle le ou la salarié·e est à la disposition de l'employeur·se et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée légale du travail constitue le socle de référence et ne doit pas faire l'objet de négociation ni dans les branches ni dans les entreprises, hormis dans un sens plus favorable au ou à la salarié·e, conformément au principe de faveur.

Ce qui existe aujourd'hui

EN EUROPE

La Directive de 1993, consolidée en 2003, fixe la durée maximum hebdomadaire à 48 heures et à 11 heures consécutives le repos entre deux séances de travail.

Le droit communautaire précise que la notion de « temps de travail » désigne toute période durant laquelle le ou la travailleur·se est au travail, à la disposition de l'employeur·se et dans l'exercice de sa fonction.

Le temps de garde ou d'équivalence est donc considéré comme temps de travail.

La jurisprudence communautaire assimile le temps d'astreinte à du temps de travail effectif.

L'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit et est contraire à la charte révisée sur le repos hebdomadaire. Des décisions du Conseil de l'Europe condamnent les formes de contrats « forfaits jours » pour les salarié·es non-cadres et cadres.

De ce fait la France doit modifier sa législation sur les « forfaits jours » et les astreintes.

Depuis une décision de la Cour de Justice européenne, les absences pour congé de maladie sont assimilées à du temps de travail pour la détermination des droits à congés.

EN FRANCE

La durée légale du travail hebdomadaire est de 35 heures (article L. 3121-10 du Code du travail). Dans les branches et les entreprises, le patronat tente de négocier des accords qui remettent en cause cette durée du temps de travail et l'allonger.

Les durées maximales sont de 48 heures par semaine et de 44 heures en moyenne sur douze semaines consécutives ou 46 heures par décret pris après conclusion d'un accord de branche.

La durée maximale journalière est de 10 heures avec possibilité de déroger à 12 heures lorsqu'il y a des équipes de suppléance, notamment le week-end.

Le travail du dimanche se développe par le biais d'une multitude de dérogations ou dans l'illégalité, conduisant ainsi à remettre en cause la durée hebdomadaire.

Une loi en cours d'adoption prévoit la création de « zones commerciales » où le travail dominical sera autorisé toute l'année et augmentera de 5 à 12 le nombre d'ouvertures dominicales que le ou la maire peut accorder aux commerces.

Fixation d'une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires au bénéfice des salarié·es à temps partiel, mais de nombreuses dérogations sont possibles.

Un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail, jusqu'à huit avenants par an et par salarié·e en dehors des cas de remplacement d'un·e salarié·e absent·e. Cet accord peut imposer ou pas une majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant. De surcroît, aucune durée maximale pour chaque avenant n'est imposée par les textes.

Les 11 heures de repos entre deux séances de travail peuvent par dérogation de branche ou d'entreprise être réduites à 9 heures.

Les délais de prévenance en cas de changement d'horaire fixés au minimum à sept jours par le Code du travail, sont malmenés et parfois supprimés pour « nécessité de fonctionnement de l'entreprise », au détriment de la vie personnelle et familiale.

La Cour de cassation considère que l'accord relatif au forfait jour doit respecter les durées maximales du travail ainsi que les repos journalier et hebdomadaire, et c'est sur l'employeur·se et non sur le ou la salarié·e que repose cette obligation de suivi.

Depuis la loi de 2008 : « Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur·se avec chaque salarié·e ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail des salarié·es, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du ou de la salarié·e. »

Les moyens pour y parvenir

Les salarié·es doivent avoir le choix des périodes et durées de leurs congés annuels.

Les temps d'habillage, les périodes de récupération (pauses, restauration), le temps de formation, les déplacements internes et professionnels et l'intégralité des temps de mission, etc. doivent être considérés et rémunérés comme du temps de travail effectif.

Les absences pour congé de maladie, accident du travail ou de maternité, doivent être assimilées à du temps de travail effectif pour le paiement des rémunérations et le calcul des jours de réduction du temps de travail. Les absences pour congé de maladie doivent être assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés.

ARTICULATION TEMPS DE TRAVAIL / TEMPS DE REPOS

Le ou la salarié·e doit pouvoir maîtriser son temps de travail et préserver sa vie personnelle et familiale :

- repos journalier minimum : 13 heures ;
- amplitude maximale de la journée de travail : 11 heures ;
- durée maximale de la journée de travail : 9 heures ;
- durée maximale hebdomadaire : 40 heures et 38 heures sur douze semaines consécutives, sans dérogation possible ;
- décompte hebdomadaire du temps de travail avec cinq jours de travail maximum et deux jours de repos minimum consécutifs dont le dimanche ;
- les pauses de moins de 30 minutes ne permettent pas au ou à la salarié·e cette faculté, et par conséquent doivent être considérées comme du temps de travail effectif.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- réduction des contingents légaux et conventionnels, avec au maximum 107 heures et 73 heures en cas d'aménagement du temps de travail, sans possibilité d'y déroger ;
- imputation de toute heure effectuée sur le contingent (qu'elle soit payée ou récupérée en temps) ;
- calcul et rémunération des heures supplémentaires dès la 33e heure, avec une majoration de 25 % pour les quatre premières heures et de 50 % pour les suivantes ;
- interdiction du recours permanent aux heures supplémentaires ;
- rétablissement du régime légal des repos compensateurs supprimé par la loi du 20 août 2008.

TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

- les garanties de droit commun concernant l'horaire collectif, les maxima journaliers et hebdomadaires, les heures supplémentaires, doivent aussi s'appliquer aux cadres ;
- les forfaits « tous horaires » doivent être strictement limités aux cadres dirigeant·es inscrit·es dans le collège « employeur·ses » aux élections prud'homales ;
- à l'exception des cadres dirigeant·es, tou·tes les cadres au forfait doivent bénéficier des limites légales concernant les maxima journaliers et hebdomadaires ainsi que de l'application du contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL[1]

Pour être applicable, la durée légale doit permettre d'offrir au ou à la salarié·e à temps partiel trois possibilités au choix :

- le passage à temps complet ;
- le maintien de l'horaire antérieur avec une augmentation proportionnelle du salaire horaire ;
- la diminution proportionnelle du temps de travail avec maintien intégral de l'ensemble des éléments de rémunération.

Pas de dérogation à la règle d'une seule coupure dans la journée d'au maximum deux heures, sauf certaines professions très spécifiques et précisément justifiées avec contrepartie en proportion.

1. Voir repères revendicatifs, fiche 6.

Interdiction de la modulation pour le travail à temps partiel.

Toute heure complémentaire doit être majorée, à 25 % puis à 50 %, comme le préconise la Cour de Justice européenne.

ANNUALISATION

Tout s'oppose à la banalisation de l'annualisation du temps de travail et aux mesures qui privent les salarié·es de la maîtrise de leur temps.

Pas d'annualisation sans réelle justification économique et sociale, débattue dans l'entreprise.

Le défaut de justification doit être une cause d'annulation de plein droit de l'annualisation et doit constituer un motif légitime pour les salarié·es de refuser cette forme d'organisation.

En tout état de cause :

- limitation de la variation des horaires hebdomadaires entre 30 et 40 heures ;
- programmation en début d'année ;
- dans les cas exceptionnels de changement de la programmation, délai de prévenance de huit jours minimum, sans dérogation possible ;
- limitation du contingent d'heures supplémentaires à 73 heures ;
- pas de recours au chômage partiel ;
- nécessité d'une convention ou d'un accord de branche et d'un accord d'entreprise ;
- primauté de la convention ou de l'accord de branche par rapport à l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement à moins que ce dernier ne soit plus favorable au ou à la salarié·e ;
- la mise en place d'une répartition des horaires prévue par un accord collectif sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année constitue une modification du contrat de travail.

TRAVAIL DE NUIT, POSTÉ, DU DIMANCHE, DES JOURS FÉRIÉS

Ces formes de travail atypiques doivent rester l'exception.

Elles doivent être justifiées, limitées d'une part aux seules activités indispensables pour assurer la continuité des obligations de service public et d'autre part à celles où s'imposent des impératifs techniques qui ne peuvent pas être surmontés autrement.

Elles doivent obéir à des règles très strictes (Code du travail), leur mise en œuvre doit être négociée (accords de branche et d'entreprise) et leur utilité régulièrement vérifiée.

On désigne par travail posté une organisation du travail atypique qui diffère du travail à la journée avec un horaire régulier.

Par exemple : le travail en équipe deux ou trois huit, le travail en séquences multiples dans une même journée.

Doit être reconnu·e comme salarié·e travaillant de nuit tout·e salarié·e qui travaille au minimum 5 heures de nuit par semaine ou pendant 100 heures sur une période de référence de six mois.

Ces formes de travail, ainsi encadrées, doivent donner lieu à des contreparties proportionnelles à leur nuisance sur la santé et sur la vie hors travail (majorations salariales, repos compensateurs, départs anticipés à la retraite, réduction du temps de travail particulière).