



LE TEMPS DE TRAVAIL

L'histoire du temps de travail en France est avant tout celle d'un combat syndical. Depuis la journée de 8 heures, la semaine de 40 heures du Front Populaire, des 39 heures et de la 5^{ème} semaine de congés payés en 1982, à la plus récente, revendiquée par la CFDT : les 35 heures, mises en place par les lois Aubry dans les années 1998-2000, accompagnée du forfait-jours. Ce combat syndical s'est construit un double objectif : vivre mieux et créer des emplois.

Si les 35 heures (qui constituent la référence hebdomadaire légale, dont le dépassement déclenche la reconnaissance d'heures supplémentaires), reste un incontournable pour la CFDT, elle nécessite, en parallèle, la nécessaire amélioration des conditions de travail.

Peut-on déroger au 35H00 ?

A la demande des salariés pour plus de flexibilité, l'employeur peut déroger à l'horaire collectif, donc des 35H00, en instaurant, au sein de l'entreprise, d'un service, des horaires individualisés.

Ce dispositif est appelé : horaires variables, libres, flexibles, à la carte. L'employeur, peut à la demande de salarié, mettre en place des horaires individualisés avec un report d'heures d'une semaine à l'autre... les heures effectués au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont alors pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié. Un accord d'entreprise ou de branche, détermine le nombre maximal d'heures reportées. A défaut 3 heures par semaine maximum. Sur le mois 10 H maximum. A noter : l'employeur peut refuser une demande d'aménagement individuel du temps de travail !



Les durées maximales légales :

10H00 de travail par jour maximum et 44 heures hebdomadaire en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, 48 heures par semaine maximum.

Peut-on refuser d'effectuer des heures supplémentaires ?

A la demande (écrite ou orale) de l'employeur, le salarié est tenu de les faire dans la limite du contingent annuel (fixé par la convention collective, à défaut le code du travail à 220H00 /salarié/an). Mais le sujet est souvent générateur de conflit. L'organisation et la charge du travail, impactent sa durée pour le salarié. A noter que la cour de justice européenne, exige la mise en place d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur" (décision de mai 2019). Le législateur devra donc intégrer prochainement cette obligation dans le droit français.

Les forfaits jours et heures :

Ce décompte n'existe que s'il fait l'objet d'un accord de branche, ou d'un accord d'entreprise et obligatoirement d'un contrat (ou avenant au contrat) individuel. Certains accords déplaçonnent les 218 jours annuels en contrepartie de la perte de jours de congés, instaurant des forfaits-jours

à 235 jours / an. D'après l'étude INSEE de 2015, la France comptabilisait plus de 4,5 millions de cadres. Aujourd'hui plus de 55% des cadres sont en forfait-jours. Ces salariés se trouvent par la nature des forfaits, exclus des dispositions relatives à la durée légale du travail (35heures) et aux durées maximales de travail (quotidienne ou hebdomadaire). N'étant finalement soumis qu'aux durées minimales de repos obligatoires hebdomadaires (35heures) et quotidiennes (11 heures), les salariés en forfait jours peuvent être amenés à travailler jusqu'à 78h par semaine et 13 eures par jour.

Pour la FCE-CFDT, le contrôle de la charge de travail, les possibilités d'alerte en cas de surcharge, le droit à la déconnexion, restent les axes majeurs de revendication dans cette forme d'organisation du travail. Le temps de travail doit respecter la santé et la sécurité des salariés. Aussi le forfait-jours ne doit pas amener un salarié à travailler plus de 48 heures par semaine !

Le temps partiel

Ils sont majoritairement subis par 19,3% des salariés en France dont 80% sont des femmes : une précarité discriminante que la FCE combat dans ses branches et les entreprises.

L'émergence de nouvelles formes de travail va encore bousculer la donne. Les aspirations des travailleurs à un équilibre temps de travail/temps de vie sont nombreuses, aussi, La CFDT relance la réflexion sur la réduction du temps de travail tout au long de la vie, en prenant en compte les « temps de vie » des salariés : maternité/paternité, les aidants, âge de salariés, avec la création d'une banque des temps intégrée dans le CPA. •