

LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LES TPE

– Sous réserve de la réforme du code du travail –

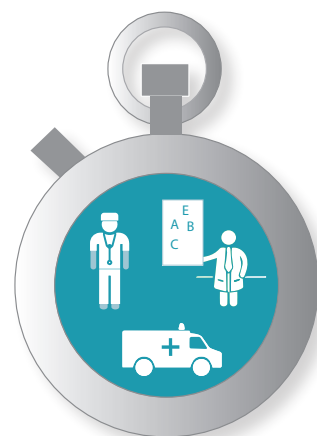
CONSTAT : UNE FORTE PROPORTION DE SALARIÉS À TEMPS PARTIEL
ET DE SALARIÉS À TEMPS « PLUS QUE COMPLET » DANS LES TPE



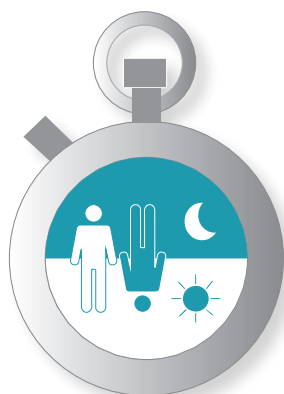
**Travail à temps partiel plus développé
(28,3% des salariés sont concernés,
contre 16,2% dans les entreprises de
10 salariés et plus).**

Le recours au temps partiel diminue
quand la taille de l'entreprise augmente.

**Le temps partiel est plus répandu
dans l'enseignement privé, la santé
et l'action sociale privée. Il est moins
fréquent dans la construction...**



**La durée moyenne de travail à temps
complet déclarée est de 36,3 heures
par semaine dans les TPE (elle est
supérieure de près d'une heure à celle
des entreprises de 10 salariés ou plus).**



**Les contraintes horaires sont
plus fortes, notamment avec
le travail de nuit, de soirée
et le week-end.**

RÈGLES JURIDIQUES À CONNAÎTRE

Durée du travail

- La durée du travail est de 35 heures par semaine civile.
- La durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures avec une pause d'une durée minimale de 20 minutes toutes les six heures.
- La durée maximale de travail par semaine ne peut excéder 48 heures et 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.
- Un repos quotidien de 11 heures et un repos hebdomadaire de 36 heures doivent être accordés. Ces règles sont impératives.
- Dans des professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction, une durée équivalente à la durée légale du travail a été instituée par décret (transport routier, commerces de détail de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers, tourisme social et familial). Les heures d'équivalence sont rémunérées conformément aux usages ou accords collectifs.
En cas d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à 7 jours, sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut d'une convention ou d'un accord de branche.
En matière de travail à temps partiel, une durée minimale de 24 heures a été instaurée (pour tout contrat à temps partiel conclu depuis le 1er juillet 2014). Il existe toutefois des dérogations (par exemple pour permettre à un salarié de cumuler plusieurs emplois).
- Le travail dominical ne peut être qu'exceptionnel sauf accord ou convention collective dérogatoire.

Heures supplémentaires

- Constitue une heure supplémentaire toute heure de travail effectif effectuée au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée équivalente, le décompte se fait par semaine civile.
- Toute heure supplémentaire doit faire l'objet d'une rémunération majorée et/ou d'une compensation en temps.
- Le salarié ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires sauf en cas d'abus de droit par l'employeur (ex : prévision tardive du salarié, absence de paiement d'heures supplémentaires précédemment effectuées). Le recours aux heures supplémentaires doit respecter les durées maximales de travail.
Le salarié n'a pas de droit acquis à l'exercice d'heures supplémentaires.
- L'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise peut fixer le taux de majoration des heures supplémentaires. Ce taux ne peut être inférieur à 10%. A défaut d'accord collectif, le taux de majoration des heures supplémentaires est de 25 % (de la 36^{ème} heure à la 43^{ème} heure) et de 50 % pour les heures suivantes.



REVENDEICATIONS

Sur la durée du travail

La durée du travail doit être appréhendée au regard du droit à la santé et au repos du salarié et au regard de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur.

FO s'oppose à la généralisation et à la banalisation du travail du dimanche, car elle détruit les emplois dans les petites entreprises, TPE et PME.

Sur les heures supplémentaires

Le développement des forfaits-jours ne doit pas permettre aux employeurs d'éviter de payer les heures supplémentaires... ni de développer l'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines.

Sur le temps partiel

L'instauration d'une durée minimale immédiate applicable à tous les contrats faisait partie des revendications de FO mais il faut aller plus loin dans cette lutte contre la précarité et cantonner au strict nécessaire les dérogations à la durée minimale de 24 heures.

Nous revendiquons également :

- une majoration de 15% des heures complémentaires dès la première heure,
- la création d'une indemnité mensuelle de précarité de 10%,
- l'instauration d'un véritable droit au passage à temps plein,
- la suppression des dérogations autorisant les interruptions de plus de deux heures par jour.

Par ailleurs, la mise en place de plateformes au niveau des CPRI (commission paritaire régionale interprofessionnelle) pour qu'un salarié puisse accéder à différents contrats à temps partiel pour bénéficier d'une durée à temps plein pourrait être envisagée.

Mais attention à ne pas créer de discriminations entre les salariés et les TPE pouvant avoir accès au CPRI et les autres.