

35 HEURES

Les principaux points du projet de loi sur la réforme du temps de travail

NOUVELOBS.COM | 18.06.2008 | 16:21

Voici les principaux points du projet de loi présenté mercredi 18 juin en conseil des ministres sur la démocratie sociale et temps de travail.

LA RENOVATION DE LA DEMOCRATIE SOCIALE

- La réforme supprimera d'ici 5 ans la "présomption irréfragable" de représentativité accordée à cinq syndicats (CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC).
Dans l'intervalle, rien n'empêche de reconnaître d'autres syndicats sur la base des critères actuels.

La représentativité syndicale

- La représentativité syndicale sera déterminée par sept critères "cumulatifs", en particulier l'audience aux élections professionnelles :
 - un syndicat devra recueillir au moins 10% des suffrages valablement exprimés pour participer aux négociations collectives dans une entreprise.
 - le seuil sera fixé à 8% pour être représentatif au niveau d'une branche et au niveau national, la mesure de l'audience s'effectuant au plus tard dans 5 ans, puis tous les 4 ans. "A terme, l'objectif est d'unifier le seuil à 10%".
- Le 1er tour des élections professionnelles sera plus largement ouvert à des syndicats légalement constitués. De plus, tout syndicat créé depuis deux ans pourra créer une section dans une entreprise de plus de 50 salariés mais ne pourra pas négocier, ni conclure d'accord, avant d'obtenir au moins 10% des voix des salariés.
- Un syndicat représentatif pourra désigner un délégué dans une entreprise de plus de 50 salariés, mais seulement parmi des salariés candidats aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10%.

Les accords collectifs

- Tout accord collectif devra, pour être valable, être signé par des syndicats ayant au moins 30% des voix du personnel et ne pas faire l'objet d'opposition des syndicats ayant la majorité des voix.
- Dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, l'employeur pourra négocier avec des élus du personnel non-syndiqués.

Le financement des syndicats

- Un nouveau chapitre du Code du travail relatif au financement des organisations patronales et syndicales imposera certification et publicité des comptes, clarifiera les mises à disposition de salariés et autorisera le financement du dialogue social par une contribution des entreprises.

LA REFORME DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée légale

- La durée légale hebdomadaire du travail reste à 35 heures (1.607 heures par an). Les durées maximales demeurent pour le travail (10h/jour, 48h/semaine) et les repos (au moins 11h/jour, 24h/semaine).
- L'employeur pourra immédiatement dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à son entreprise avec l'accord des représentants du personnel, dans la limite de 405h/an. L'autorisation de l'inspection du travail ne sera plus obligatoire.

- Les salariés effectuant des heures supplémentaires "au-delà du contingent annuel" auront droit à une "contrepartie obligatoire en repos" dont le montant et les modalités seront négociables, au lieu d'un repos compensateur de 30 minutes ou d'une heure actuellement. Le contingent réglementaire est fixé par défaut à 220h/an.

Le paiement des heures supplémentaires

- Le paiement des heures supplémentaires continuera de donner droit à une majoration de salaire de 25%, mais de 10% pour les cadres au forfait ou tous les salariés de certaines branches, comme l'hôtellerie-restauration.

"Tout ou partie" des heures supplémentaires et des majorations prévues pourra être remplacé par un repos compensateur.

- Jusqu'alors réservés aux cadres et itinérants (VRP, etc), les forfaits en heures et en jours sur l'année pourront être étendus aux salariés ayant une "réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps" par une "convention individuelle", sous réserve d'accord collectif.

- Le texte élargit les possibilités pour les cadres et salariés autonomes de travailler plus de 218 jours/an.

L'aménagement du temps de travail

- Un accord d'entreprise pourra redéfinir l'aménagement du temps de travail (variation de la durée hebdomadaire selon la période de l'année, nombre de jours de RTT, cycles de travail, etc).

Le délai pour prévenir les salariés d'un changement inopiné d'emploi du temps est fixé à 7 jours par défaut, mais peut être inférieur.

LA DERNIERE HEURE DES TRENTE-CINQ HEURES

PAR [PAULINE GRAULLE](#), [THIERRY BRUN](#)

jeudi 19 juin 2008

Présenté le 18 juin en Conseil des ministres, le projet de loi modifiant la représentativité syndicale vise aussi à déréglementer le temps de travail. Comment en est-on arrivé là ? Explications.

La fin des 35 heures est programmée pour les mois qui viennent. Nicolas Sarkozy, dont l'engagement électoral est de « *sortir du carcan des 35 heures* », et adepte du « *travailler plus* », y a trouvé sa cohérence idéologique. Il s'agit d'effacer l'idée, quel qu'en soit le prix, de réduction de la durée du travail, qui est, depuis ses débuts, l'un des enjeux essentiels des combats menés par le syndicalisme et par la gauche, pour améliorer la condition des travailleurs.

Le gouvernement profite symboliquement d'un projet de loi remodelant la représentativité syndicale, facteur de divisions syndicales, pour mettre en œuvre une révision profonde du temps de travail. En l'état, le projet de loi favorisera un dumping social dans les entreprises. Un employeur pourra facilement y organiser un chantage au temps de travail, avec des conséquences multiples pour des millions de salariés, notamment sur leur pouvoir d'achat et sur les risques pour leur santé. Cinq étapes permettent de comprendre ce que sont devenues les 35 heures...

La mort lente

« *En fait, les 35 heures sont en voie de démantèlement depuis longtemps !* », assure Jérôme Péglise, sociologue du travail à l'université de Reims. Dès 2000, la seconde loi Aubry prévoit ainsi des conditions bien souples pour « obliger » les entreprises à diminuer la durée du travail : en leur permettant notamment de redéfinir la manière de compter le temps de travail (par exemple en les autorisant à sortir les temps de pause ou les jours fériés du temps de travail effectif) et en les autorisant à toucher les aides de l'État même si elles n'embauchent pas. Les assouplissements successifs s'enchaîneront alors pendant près d'une décennie, jusqu'à la loi en faveur du travail (Tepa) de juillet 2007, qui, en défiscalisant des heures supplémentaires, ouvre un boulevard à la dérégulation du temps de travail. « *Il était plus facile de multiplier des petites réformes qui donnaient toujours plus de liberté de négociation entre syndicats et patrons, plutôt que de changer les mœurs sociales*, explique Jérôme Péglise. *Même avec le projet de loi actuel, on ne tue pas directement [les 35 heures].* »

Un temps de travail déréglementé

C'est dans un projet de loi initialement consacré à une réforme des règles de représentativité syndicale que le gouvernement a introduit une seconde partie sur le temps de travail. « *Plus de 60 articles du code du travail* » devraient être modifiés, s'indigne la CGT. En l'état, le projet de loi permet de renégocier, d'ici au 31 décembre 2009, les accords sur le temps de travail, les heures supplémentaires et les repos compensateurs. La primauté sera donnée à l'accord d'entreprise, ou « *à défaut* » à un accord de branche. La durée du travail des salariés peut être fixée « *sans accord collectif préalable, par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois* », et l'employeur n'aura plus à demander l'autorisation à l'inspection du travail pour dépasser le contingent d'heures supplémentaires. Ce qui signifie que les salariés n'auront plus aucun pouvoir réel de négociation sur le temps de travail : l'employeur pourra ainsi dépasser les 35 heures hebdomadaires, ou le forfait annuel de 218 jours (1 607 heures). Le forfait annuel en heures est étendu à tous les salariés, qu'ils soient itinérants ou non. Enfin, tous les dispositifs d'application de la réduction du temps de travail (modulation, annualisation, jours de RTT, etc.) seront fusionnés pour être négociés au niveau de l'entreprise ou de la branche. Une simple majoration de la rémunération, de 10 % minimum, pourra être « imposée » par l'employeur.

Une déréglementation européenne

Le projet de loi sur le temps de travail coïncide avec l'adoption, à Luxembourg le 10 juin, d'un « compromis » européen sur la révision d'une directive sur l'aménagement du temps de travail. La directive maintient une durée hebdomadaire de travail de 48 heures dans l'UE, mais elle généralise des dérogations à titre individuel et volontaire (ce système dit d'opt-out est en vigueur en Grande-Bretagne). Le temps de travail d'un salarié pourra atteindre 65 heures hebdomadaires si une part du temps de travail est du temps de garde. Cette limite peut même être dépassée si une convention collective le permet. La France a pour sa part poussé à ce compromis à l'approche de sa présidence de l'UE, qui démarre le 1er juillet.

Vers la fin du temps libre ?

En faisant éclater les pratiques et les règles en matière de temps de travail, le gouvernement risque d'accroître les inégalités entre salariés en terme de durée du temps non travaillé. Menée en 2001, l'enquête « RTT et modes de vie » du ministère du Travail a montré que l'instauration des 35 heures a conduit à « l'augmentation du temps passé avec la famille [...] et celui passé à se reposer ou à exercer d'autres activités domestiques, de semi-loisir ou de loisir ». Mais l'accroissement du temps libre et l'amélioration de la vie quotidienne constatée par près de deux salariés sur trois étaient assortis d'une dégradation de la vie professionnelle : gel des salaires, intensification du travail et flexibilité salariale due au recours à des contrats précaires (CDD, temps partiels) et à une modulation de l'organisation temporelle de la journée.

« La réduction du temps de travail a eu pour effets très concrets de flexibiliser la main-d'œuvre et d'intensifier son rendement, donc d'accroître significativement la productivité du travail », notait le Credoc en 2004. Une aubaine pour les néolibéraux, qui, au nom de la compétition mondiale, entendent encore augmenter la productivité déjà intense de la France en multipliant les heures de travail...

Avec l'allongement de la durée hebdomadaire du travail, mais aussi, conséquence de la réforme des retraites, du temps de travail sur la vie entière, c'est donc l'idée même du temps libre qui est ici sacrifiée sur l'autel du productivisme. « Cette loi attaque directement la santé des travailleurs, s'insurge Martine Billard, députée Verte de Paris. Mais elle pénalise aussi un certain nombre de secteurs — tourisme, loisirs, jardinage, bénévolat, etc. — qui avaient connu un développement économique grâce aux 35 heures. C'est une régression sociétale totale. » Et un coup porté à l'idéal du temps libre que, du Front populaire à la réforme la plus emblématique du gouvernement Jospin, la gauche progressiste a porté tout au long de son histoire.

La société du travail selon Sarkozy

Comme il semble loin le temps où Pierre Mauroy, Premier ministre de François Mitterrand, chargeait André Henry de créer le ministère du Temps libre. Un ministère certes éphémère — il dura deux ans, de 1981 à 1983 —, mais qui consacrait l'entrée dans une ère nouvelle, où les progrès techniques auraient enfin libéré le temps des travailleurs. Et, au final, les travailleurs eux-mêmes. Finie, cette belle époque ! Sous couvert de « pragmatisme », François Fillon et Xavier Bertrand s'emploient désormais à « libérer le travail » en assujettissant les salariés à l'idéologie sarkozyste du « toujours (travailler) plus ».

Dans une tribune du magazine *Challenges*, en octobre dernier, Denis Kessler, ex-numéro 2 du Medef, expliquait : « Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945, et de défaire méthodiquement le programme du Conseil national de la Résistance [qui, outre la semaine de 40 heures, a institué une grande partie des acquis sociaux comme la Sécurité sociale, ndlr]. » *L'aggiornamento* qu'il appelle de ses vœux est bien en marche.