

Durée du travail Faut-il laisser chaque entreprise négocier ?

Un avant-projet de loi révélé le 27 mai prévoit qu'un employeur pourra signer avec les syndicats un accord sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et les modalités du repos compensateur



Non

« Derrière le discours sur le maintien des 35 heures, le gouvernement a la volonté de priver la durée légale du travail de son rôle de référence réglementaire »

Michel Husson, *Le Monde*, 3 Juin 2008

Dans son avant-projet de loi, le gouvernement ne remet pas en cause la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Faudrait-il le faire ?

Non. Mais on voit bien que derrière le discours sur le maintien des 35 heures, le gouvernement a la volonté de priver la durée légale de son rôle de référence pour le déclenchement du contingent des heures supplémentaires, et pour les modalités du repos compensateur...

Dans une lettre adressée aux syndicats en décembre 2007, François Fillon envisageait, outre la possibilité d'accords d'entreprise sur la durée du travail, celle de conclure un « *accord direct entre le salarié et l'employeur* »...

En les laissant ainsi face à face, on imagine très bien que le rapport de force ne serait pas favorable au salarié. Supprimer la durée légale ferait disparaître une protection fondamentale des salariés.

Les promoteurs de la fin de la durée légale veulent pouvoir négocier des règles répondant au plus près aux besoins des entreprises. N'est-ce pas légitime ?

La loi de 2004 autorise déjà la négociation d'accords d'entreprise fixant le contingent annuel d'heures supplémentaires et la définition des taux de majoration du paiement de ces heures. Or, peu d'accords ont été signés, pour une raison simple : les entreprises n'atteignent pas le contingent annuel légal de 220 heures.

Selon une étude de la Dares (service du ministère du travail), en 2006, 21 % seulement des salariés ont réalisé des heures supplémentaires, qui équivalent en moyenne à 116 heures sur l'année. La question du dépassement du contingent ne se pose réellement que dans quelques secteurs, où les employeurs peuvent négocier des accords. Par ailleurs, une grande partie des petites entreprises sont restées à 39 heures.

La souplesse existe donc déjà. Vouloir aller plus loin est donc avant tout une position idéologique. Je pense aussi que la volonté de certains de faire sauter le verrou des 35 heures vise à abaisser le coût du travail : ne plus décompter les heures supplémentaires en tant que telles signifie les payer sans majoration, ce qui au final abaisserait le coût horaire moyen. Derrière le discours selon lequel « *la France n'est pas assez compétitive parce qu'elle ne travaille pas assez* » se cache en réalité l'idée qu'il faut travailler dans un cadre qui réduit le coût horaire.

Ce but caché n'est-il pas contradictoire avec la volonté gouvernementale d'accroître le pouvoir d'achat des salariés ?

Oui, et c'est la raison pour laquelle, politiquement, cette évolution vers la fin des 35 heures est difficile à faire.

Il n'en reste pas moins que la plupart des autres Etats européens n'ont pas de durée légale. Qu'en pensez-vous ?

Prenons le Royaume-Uni : l'absence de durée légale conduit à des emplois à temps partiel très courts, 19 heures par semaine en moyenne, et à des emplois à temps plein très longs, 42,5 heures selon les données les plus récentes d'Eurostat. La durée moyenne globale est de 36,6 heures, un chiffre proche de la durée moyenne dans l'Hexagone. Or, le Royaume-Uni a depuis dix ans une croissance supérieure à la France et crée plus d'emplois.

Est-ce parce que les emplois y sont plus flexibles et qu'il n'y a pas de durée légale ?

Pour moi, son dynamisme est plutôt lié à son positionnement sur le marché mondial, la place de la finance, etc. L'idée selon laquelle la croissance résulte du volume d'heures travaillées ne correspond pas à la réalité. Des Etats qui ont des législations comparables auront des taux de croissance différents, et vice versa.

Autre exemple qui contredit le discours ambiant selon lequel la croissance serait bridée par des règles trop rigides sur le temps de travail : en France, la période au cours de laquelle les créations d'emplois ont été les plus nombreuses - 1,8 million entre 1997 et 2001 - est celle où a été appliquée la RTT. Parce que la croissance était là, et n'a donc pas été bridée par les 35 heures. En revanche, entre 2002 et 2006, période où la durée moyenne hebdomadaire du travail a légèrement augmenté, de 35,2 heures à 36,4 heures, très peu d'emplois ont été créés.

Propos recueillis par Francine Aizicovici

CV

2008 Michel Husson, chercheur à l'Institut d'études économiques et sociales (IRES) depuis 1990 et membre du conseil scientifique du mouvement altermondialiste ATTAC-France, publie *Un pur capitalisme* (Editions Page deux, 2008).

1987 Chef du bureau analyse statistique au Service des études et des statistiques industrielles (Sessi, ministère de l'industrie).

LEXIQUE

Heures supplémentaires

Ce sont les heures effectuées, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires, ou de 1 607 heures par an en cas d'accord de modulation. Leur paiement est majoré de + 25 % pour les 8 premières heures et de + 50 % au-delà, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise fixant un autre taux, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Contingent

A défaut d'accord de branche ou d'entreprise, le contingent réglementaire est de 220 heures supplémentaires par an. Au-delà, l'inspecteur du travail doit donner son autorisation et le comité d'entreprise son avis.

Repos compensateur

Les heures effectuées à l'intérieur du contingent ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dans les entreprises de plus de 20 salariés : à partir de la 41e heure effectuée dans la semaine, il équivaut à 50 % des heures supplémentaires. Au-delà du contingent, ce taux est de 50 % pour les entreprises de 20 salariés ou moins, de 100 % pour les autres.