

Durée du travail une longue histoire

Loi du 18 novembre 1814

Confirme l'obligation du repos dominical, tradition de l'ancien régime souvent remise en cause pendant la période révolutionnaire et impériale 1831- 1883

Premières grandes grèves sur la durée du travail et sur l'augmentation des salaires

Loi du 22 mars 1841 : réglementation du travail des enfants : 8 heures pour les enfants de 8 à 12 ans,

12 heures par jour pour les enfants de 12 à 16 ans (en fait loi peu ou pas appliquée)

Obligation de repos dominical pour les enfants et apprentis

Ne s'applique pas dans les entreprises de plus de 20 salariés

Décret du 2 mars 1848 : journée de travail de 10 heures à Paris et de 11 heures en province pour les travailleurs adultes

Loi du 9 septembre 1848 : abroge le précédent décret et porte la durée journalière à 12 heures

Loi du 19 mai 1874 : ne change rien pour les adultes

12 heures par jour pour les enfants de 12 à 16 ans

Obligation d'un repos le dimanche et fériés pour les journées de moins de

Ans et les filles de moins de 18 ans Scolarisation obligatoire jusqu'à 12 ans

Travail des moins de 13 ans est interdit

Loi du 12 novembre 1892 : 10 heures par jour pour les enfants de 13 à 16 ans

11 heures pour les enfants de 16 à 18 ans et les femmes ;

12 heures pour les adultes

Scolarisation obligatoire jusqu'à 13 ans

Repos hebdomadaire pour les femmes, mais pas obligatoirement le dimanche

Loi du 30 Mars 1900 :

La durée journalière est progressivement ramenée pour les adultes par période échelonnée de deux ans en deux ans, à 11h30, 11h, 10h30 et 10h.

Cette même loi interdit l'organisation du travail par relais ou équipes volantes.

1904 10 heures pour les femmes

1905 : institution de la journée de 8 heures dans les mines

1906 : un jour de repos hebdomadaire obligatoire

Loi du 23 avril 1919 : durée maximum de 8 h par jour ou de 48 h par semaine en 6 jours

Cette loi des 8 heures est sujette à de nombreuses dérogations et constitue le régime normal de la durée du travail jusqu'en 1936

1936 : loi des 40 heures payées 48h

Deux semaine de congés payés

Scolarité obligatoire jusqu'à 14 ans

1939 : semaine de 60 heures.

1946 : droit à une retraite à la sécurité sociale à 65 ans

1956 : 18 jours ouvrables de congés payés

1966 : 54 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives

1969 : 24 jours ouvrables de congés payés

1971 : 57 heures de plafond absolu, 50 h en moyenne sur 12 semaines

1975 : 52 heures de plafond absolu ; 48 heures en moyenne sur 12 semaines

1976 : repos compensateur égal à 20% de 6h au-delà de 44 heures

1977 : seuil de repos compensateur abaissé à 43 heures

1978 : seuil de repos compensateur désormais à 42 heures

1979 : 50 heures de plafond absolu

1982 : semaine légale à 39 heures

48 h maximum pour une semaine

46 heures maxi en moyenne sur 12 semaines

35 h en moyenne pour les travailleurs en équipes continues

Contingent annuel d'heures supplémentaires : 130 heures

Durée maximale absolue en cas de dérogation : 60 heures

Heures supplémentaires : +25% au-delà de 39 heures ; +50% au-delà de 46 heures

Repos compensateur payé (entreprises de plus de 10 salariés seulement) égal à 20% du temps de travail accompli au-delà de 42 heures et égal à 50% au-delà de 130 heures

Droit à la retraite à 60 ans

Loi du 8 février 1986

Loi dite "loi Delebarre" relative à l'aménagement du temps de travail et issue du rapport Taddéi. Elle abroge l'ordonnance de 1982. Il s'agit de favoriser la branche comme cadre institutionnel de négociation. Par convention de branche, la modulation du temps de travail est alors rendue possible dans les entreprises dans la limite supérieure de 42 heures hebdomadaires (à condition que la durée hebdomadaire moyenne n'excède pas 38 heures travaillées). Les accords assurent en contrepartie sociale aux salariés une réduction du temps de travail (à 38 heures par exemple dans le cas où la modulation en période de haute activité s'établit dans la limite de 41 heures par semaine), la réduction du contingent d'heures supplémentaires disponibles pour l'employeur, la stabilité des revenus et la possibilité de remplacer le paiement d'heures supplémentaires par des repos compensateurs.

19 juin 1987

Loi dite "loi Seguin" abandonnant l'objectif de réduction du temps de travail qui devient une contrepartie facultative de la modulation. Elle est d'abord axée sur la flexibilité : possibilité de recourir au travail en continu pour raisons économiques, assouplissement du régime des repos compensateurs. Elle consacre l'éclatement du module hebdomadaire, jugé trop rigide pour permettre aux entreprises de faire face à leurs variations d'activités.

1989

Accord interprofessionnel du 21 mars 1989 relatif à la modernisation des entreprises visant à relancer la négociation de branche, en particulier sur le temps de travail, sans obligation de négocier. Insiste sur l'importance de l'aménagement du temps de travail et des négociations en contrepartie.

Depuis 1993, une dizaine de lois concernant la durée du travail ont été votées (1993, loi Robien de 1996, 1998, 2000, 2003, 2004 (deux lois), 2005, 2007 et 2008 (deux lois)).

Loi Robien avait pour objectif de lisser le temps de travail sur l'année avec une aide de l'Etat si temps de travail en baisse de 10% et embauche de +10%, avec allègement des cotisations patronales. RTT nécessitait des accords collectifs d'entreprise

1er juin 1993

Accord des ministres des affaires sociales de la Communauté européenne sur un projet de directive fixant à quarante-huit heures la durée hebdomadaire maximale du travail, ainsi que plusieurs normes relatives aux périodes de repos.

Août 1993

Jean Mattéoli, président du Conseil économique et social, remet au Premier ministre, Edouard Balladur, un rapport d'étape de la commission qu'il préside dans le cadre de la préparation de la loi quinquennale sur l'emploi : 40 propositions pour lever "les obstacles structurels à l'emploi" y figurent, dont le gel des taux de cotisations sociales sur les salaires pendant cinq ans, l'allègement des cotisations à l'UNEDIC des entreprises recourant au temps partiel, l'indexation du SMIC sur l'indice des prix à la consommation, la fixation de la date du 1er janvier 1998 pour parvenir à l'annualisation du temps de travail, la diminution de la durée légale de 1800 heures annuelles à 1680. Pour la CGT, les mesures proposées sont "une véritable provocation" et doivent être rejetées en bloc ; pour FO, "la logique de flexibilité et de baisse du coût du travail" des propositions du rapport "sont créatrices de chômage" ; selon la CFDT et la CFE-CGC, certaines idées méritent d'être examinées, en particulier la perspective d'une baisse de la durée légale annuelle du travail.

23 novembre 1993

Promulgation par le Conseil de l'Union européenne de la directive sur l'aménagement du temps de travail : période minimale de repos journalier de 11 heures consécutives, temps de pause pour des durées de travail quotidiennes supérieures à 6 heures, période minimale de repos hebdomadaire sans interruption de 24 heures en plus des 11 heures de repos journalier. Durée moyenne maximale hebdomadaire de travail de 48 heures, congés annuels payés d'au moins 4 semaines, durée maximale de travail de nuit de 8 heures en moyenne par période de 24 heures.

20 décembre 1993

Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle qui entérine le principe d'annualisation du temps de travail. Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, les employeurs, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés fixent les conditions d'une nouvelle organisation du travail résultant d'une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, assortie notamment d'une réduction collective de la durée du travail, par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

10 mars 1994

Dans le cadre des décrets d'application de la loi quinquennale pour l'emploi, le CNPF se déclare "totalement opposé" au projet de décret qui doit abroger soixante quinze décrets sur la durée légale du travail, notamment sur le point visant à instaurer deux jours de repos hebdomadaire dans l'industrie, contre un à l'heure actuelle.

31 octobre 1995

Accord interprofessionnel sur l'emploi qui introduit l'obligation de négocier dans les branches sur le temps de travail tous les trois ans.

21 novembre 1995

A Metz, M. Jean Gandois, président du CNPF, souhaite que les mesures pour l'emploi soient "concentrées" sur les jeunes, que l'apprentissage soit réformé et propose d'annualiser le temps de travail, mesure qui, selon lui, générerait entre 200000 et 300000 emplois sur deux ans.

Fin des années 1990 et début des années 2000, les mesures de réduction du temps de travail s'inscrivent dans une politique de création d'emploi

1996

3 mai 1996 - Signature entre l'UIMM (Union des industries métallurgiques et minières), FO et la CGC, d'un accord sur l'annualisation du temps de travail (flexibilité accrue de la durée du travail en contrepartie de congés supplémentaires de 2 à 6 jours).

Loi du 11 juin sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, dite "Loi de Robien" (alors vice-président de l'UDF) qui accroît les incitations financières publiques pour des accords collectifs contenant une réduction forte de la durée du travail avec des engagements sur l'emploi.

13 juin 1998

Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (loi Aubry I). La durée hebdomadaire légale du travail est ramenée à 35 heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour celles de moins de 20 salariés. La loi laisse à la négociation d'entreprise et de branche le soin de déterminer les modalités concrètes de la réduction du temps de travail (journées de congés, heures supplémentaires, annualisation du temps de travail, etc.). La loi prévoit des aides financières (9 000 F par an par salarié en moyenne) pour les entreprises qui réduisent de 10% leur durée du travail et embauchent 6% d'effectifs supplémentaires. Le patronat et une partie de la droite prédisent une catastrophe économique.

10 février 1999

Publication du rapport final de la mission interministérielle conduite par Jacques Roché, conseiller maître honoraire à la Cour des comptes, sur le temps de travail dans la fonction publique : la durée réelle du travail, régie par des textes disparates, varie sensiblement entre les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et les hôpitaux ; proposition d'adopter une mesure commune de la durée du travail à l'ensemble de la fonction publique. Le même jour, réactions syndicales critiquant généralement l'absence de propositions concernant la création d'emplois publics parallèlement à la réduction du temps du travail.

19 janvier 2000

La durée légale du travail a été fixée à 35 heures par la loi dite Aubry II du 19 janvier 2000, votée sous le gouvernement Jospin. La réduction du temps de travail prônée par la gauche plurielle visait alors officiellement au partage du travail afin de faire baisser le chômage. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés au plus, cette durée n'est applicable que depuis le 1er janvier 2002.

Loi sur la réduction négociée de la durée du travail (loi Aubry II) qui prévoit une période d'adaptation d'un an pour les entreprises, durant laquelle les heures supplémentaires seront moins taxées. Elle permet l'annualisation de la durée du travail. Les charges sociales sur les bas et moyens salaires sont allégées, si un accord est signé par des syndicats majoritaires dans l'entreprise ou ratifié par une majorité de salariés. Pour les cadres, la réduction du temps de travail est rendue possible en jours de congé : pour la première fois, le cas des cadres est traité à part dans le Code du travail. En septembre 2000 : 39 000 accords d'entreprises ont été signés, concernant plus de 4 millions de salariés.

Néanmoins, le décret du 15 octobre 2002 du ministre du Travail d'alors, François Fillon, relève les contingents d'heures supplémentaires de 130 à 180 heures par an¹. Ces contingents d'heures supplémentaires, négociés au niveau des branches et dont la loi Aubry fixait le maximum à 130 heures par salarié et par an, laissent ainsi ouvert un espace de jeu entre durée légale et durée effective. Ainsi, avec le décret Fillon, si un salarié aux 35 heures effectue 180 heures supplémentaires dans l'année, il travaille en moyenne 39 heures par semaine, soit

pratiquement la durée hebdomadaire moyenne des salariés à temps plein dans les années 1990. En décembre 2004, le contingent d'heures supplémentaires passe, par décret, jusqu'à 220 heures par an ^[6].

La dynamique de réduction du temps de travail est remise en cause au profit de la dynamique de la valorisation du travail et du "travailler plus pour gagner plus"

17 janvier 2003

Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi. La loi assouplit l'application des 35 heures. Elle donne la priorité aux accords de branche sur les dispositions réglementaires, notamment en ce qui concerne le nombre d'heures supplémentaires et leur rémunération. Elle prévoit ainsi en particulier :

- ≡ l'abandon de la référence aux 35 heures au profit de l'annualisation du temps de travail (seul le plafond de 1 600 heures par an est retenu pour le calcul de la durée annuelle du travail),
- ≡ la majoration de salaire pour les heures supplémentaires plutôt que le repos, à défaut de convention ou d'accord prévoyant le contraire,
- ≡ un compte épargne-temps pouvant être alimenté en argent,
- ≡ un calcul du temps de travail en forfait-jours pour les cadres en fonction de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps,
- ≡ la possibilité de compter la période d'astreinte comme du repos hors temps d'intervention effective du salaire au cours de cette astreinte.

4 novembre 2003

La directive n° 88/2003 du Parlement européen et du Conseil, dispose que les Etats-membres de l'Union européenne prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie :

- ≡ d'une période minimale de repos journalier de 11 heures consécutives par 24 heures (la durée maximale d'une journée de travail est donc de 13 heures),
- ≡ d'un temps de pause pour un travail journalier supérieur à 6 heures,
- ≡ d'une période minimale de 24 heures de repos en moyenne sans interruption, suivant chaque période de 7 jours et qui se rajoute aux 11 heures de repos journalier,
- ≡ d'une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures y compris les heures supplémentaires,
- ≡ d'un congé annuel rémunéré d'au moins 4 semaines.

La directive impose aussi des restrictions sur le travail de nuit et aménage diverses dérogations sous réserve d'un accord entre les partenaires sociaux. En outre, la directive admet qu'un Etat membre puisse autoriser un employeur à déroger à la limite de quarante-huit heures hebdomadaires de travail à condition que le salarié donne son accord (possibilité dite du "opt out"). Il ne doit subir aucun préjudice en cas de refus.

4 mai 2004

Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Elle vise à clarifier le rapport entre les responsabilités de l'Etat et celles des partenaires sociaux ainsi qu'à définir les règles de la négociation collective :

- ≡ engagement de l'Etat à donner la priorité à la négociation collective avant toute réforme législative touchant aux relations du travail.
- ≡ affirmation du principe de l'accord majoritaire : les accords conclus au niveau des branches devront soit être approuvés par une ou des organisations représentant au moins 50% des salariés, ou, au moins, ne pas rencontrer l'opposition de la majorité des organisations représentatives.
- ≡ affirmation du principe d'une élection de représentativité au niveau de la branche des accords pourront être conclus avec les élus du personnel dans les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical.
- ≡ l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche, sauf si l'accord de branche l'interdit explicitement. L'accord de branche reste cependant impératif dans 3

domaines : les salaires minima, les grilles de classification et la mutualisation de certains financements (prévoyance et formation professionnelle).

31 mars 2005

Loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Le principe de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires est réaffirmé avec des modalités d'application encore assouplies. Les "salariés volontaires" peuvent, en accord avec l'employeur, effectuer des heures supplémentaires "choisies" au delà du contingent normalement prévu dans l'entreprise et ainsi faire des semaines de 48 heures. Les cadres peuvent renoncer à une partie de leurs congés contre un supplément de rémunération. L'utilisation du "compte épargne temps" n'est plus limité à 22 jours par an et il peut être en partie converti en complément de rémunération ou en épargne. Le régime dérogatoire pour les entreprises de moins de 20 salariés est prolongé de 3 ans (jusqu'en 2008) : le taux de bonification des heures supplémentaires n'y est que de 10% au lieu de 25% dans le cas général. De plus les salariés peuvent renoncer à une partie des journées de réduction du temps de travail (RTT) contre des heures rémunérées à 110% mais non comprises dans le contingent d'heures supplémentaires autorisées.

A partir de 2007, la loi TEPA (dite du « paquet fiscal ») subventionne les heures supplémentaires dans l'optique du « travaillez plus pour gagner plus », lancée par Nicolas Sarkozy. Dans les faits, les contingents d'heures supplémentaires ne sont guère utilisés: en 2006, 21% des salariés ont fait des heures supplémentaires, qui équivalent, en moyenne, à 116 heures sur l'année ¹.

La loi adoptée pendant l'été 2008, en facilitant le dépassement du contingent annuelle d'heures supplémentaires, en limite la portée. En conséquence, la réalisation d'heures supplémentaires n'est plus limitée que par:

1. les transpositions des règles européennes relatives au repos et à la durée hebdomadaire de travail maximale;
2. les surcoûts financiers et en repos de ces heures.

En pratique, les accords d'entreprise pourront donc prévoir jusqu'à 405 heures supplémentaires par an et par salarié (ou 282 jours de travail pour les cadres en forfait jours).

16 avril 2008

Loi relative à la journée de solidarité pour les personnes âgées et les personnes handicapées. Cette journée travaillée mais non payée donne lieu au paiement par les entreprises d'une contribution de 0,3% de la masse salariale qui doit correspondre aux salaires non versés. La loi maintient le principe d'une journée de solidarité mais donne "entière liberté" aux partenaires sociaux au sein de l'entreprise, ou à défaut au niveau de la branche, pour fixer les modalités d'application "les plus adaptées aux besoins de l'entreprise" (travail d'un jour férié autre que le 1er mai, suppression d'une journée "RTT", etc...).

Quoi qu'il en soit, la durée maximale de travail sur un an était de 1600 heures. Elle est repassée à 1607 heures sur l'année en 2005 suite à la mise en place de la journée dite "de solidarité"

20 août 2008

Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Les entreprises peuvent fixer elles-mêmes par accord le contingent d'heures supplémentaires ainsi que les contreparties en repos pour les salariés. Il suffit pour cela qu'un accord soit signé avec des organisations syndicales représentant seulement 30% des salariés. Les conventions de forfait en heures sur l'année qui s'appliquent aux cadres et au salariés "autonomes" (dont le temps de travail ne peut être précisément mesuré) peuvent être modifiées de la même façon ainsi que les dispositions permettant de moduler le temps de travail sur l'année. A défaut d'accord, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut dépasser 235.

12 novembre 2008

Une proposition de loi, déposée par le député UMP, Richard Mallié, prévoit la possibilité d'autoriser l'ouverture des magasins le dimanche dans des « zones d'attraction commerciale exceptionnelle » dans les bassins urbains de plus d'un million d'habitants (Aix-Marseille, Lyon, Paris et région parisienne, et Lille). Les dérogations permettant l'ouverture le dimanche pourront être accordées à certains magasins si la demande en est faite au préfet par le conseil municipal et sous réserve d'un accord des partenaires sociaux. La rémunération devra être doublée et un repos compensateur devra être accordé. La possibilité de refuser de travailler le dimanche devra être garantie aux salariés.

18 novembre 2008

Dans le cadre du débat parlementaire sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale, une disposition adoptée par l'Assemblée nationale permet aux salariés de poursuivre leur activité jusqu'à l'âge de 70 ans (l'employeur ne pourra plus les mettre à la retraite d'office avant cet âge), pour les personnels navigants dans le transport aérien, cet âge est porté à 65 ans.

Le vers est dans le fruit

D'une règle légale pour toutes les entreprises, l'on passe progressivement à partir de 1986 (loi Delebarre sous la gauche) à une règle négociée dans la branche puis dans l'entreprise puis l'établissement.

Un long combat une longue histoire
Mise à jour le 12 03 2009