

LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LES TPE

Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises » dites TPE.



CONSTAT : DÉSEQUILIBRE ENTRE LES CONTRATS À TEMPS PARTIEL ET À TEMPS « PLUS QUE COMPLET » DANS LES TPE



Le **Travail à temps partiel** est plus développé dans les TPE (**28,3%**) que dans les entreprises de 10 salariés et plus (16,2%). 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 **36,2 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**.
- La **durée maximale de travail par jour 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 accord collectif de branche étendu ou, à défaut, 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 à l'accord collectif de branche ou le décret qui les instituent.
- En cas d'aménagement du temps de travail, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires doit être raisonnable. Il est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par accord de branche. À défaut de stipulations conventionnelles, **le délai de prévenance est de 7 jours**.
- En matière de travail à temps partiel, une **durée minimale** est fixée par accord de branche étendu. À défaut elle est de **24 heures** pour tout contrat à temps partiel conclu depuis le 1^{er} 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** par le biais de dérogations pour certains secteurs d'activité ou certaines zones géographiques.

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** (exemple : 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 d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut fixer le taux de **majoration des heures supplémentaires**. Ce taux **ne peut être inférieur à 10%**. À 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.

FO SE BAT POUR

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.

Les heures supplémentaires

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

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 travail.

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.