

LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LES TPE

CONSTAT : UN DÉSÉQUILIBRE ENTRE LES CONTRATS À TEMPS PARTIEL ET À TEMPS «PLUS QUE COMPLET»



Le travail à temps partiel est plus développé dans les TPE (28,3%) que dans les entreprises de plus de 11 salariés (16,2%). Le recours au temps partiel diminue quand la taille de l'entreprise augmente.



Le temps partiel est plus répandu dans l'enseignement, la santé et l'action sociale privées. 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 plus de 11 salariés.



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



*Pour mes conditions de travail,
je vote*



LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LES TPE

REGLES JURIDIQUES A 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**.
- 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 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** 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 36ème heure à la 43ème heure) et de 50% pour les heures suivantes.

Les revendications de Force Ouvrière

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.

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...**

L'instauration d'une durée minimale immédiate applicable à tous les contrats.

- **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.**

**Une question ?
FO vous répond**

INFO-TPE.fr

