

14 Que va devenir la durée légale du travail ?

La *durée légale* du travail est aujourd'hui de 39 heures par semaine. Le projet de loi Aubry prévoit qu'elle passera obligatoirement à 35 heures :

- à partir du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises employant plus de 20 salariés ;
- à partir du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises employant moins de 20 salariés.

DURÉE HEBDOMADAIRE HABITUELLE DU TRAVAIL POUR LES SALARIÉS A TEMPS COMPLET

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Cadres et professions intellectuelles supérieures	45 h 38	41 h 53	44 h 45
Professions intermédiaires	41 h 40	39 h 57	41 h 02
Employés	41 h 14	39 h 58	40 h 20
Ouvriers	40 h 35	38 h 44	40 h 17
ENSEMBLE	41 h 48	39 h 56	41 h 05

Note : les durées dans ce tableau regroupent celles des salariés à temps complet, hors enseignants.

Source : Enquête complémentaire emploi 1995, INSEE.

Cela ne veut pas dire que l'on ne pourra plus travailler au-delà de 35 heures par semaine, mais que le seuil de déclenchement des *heures supplémentaires* (question 24, page 74) est abaissé de 39 heures à 35 heures. Le temps effectivement travaillé par semaine pourra encore être supérieur à la durée légale, comme c'est déjà le cas aujourd'hui.

La *durée effective* du travail est, en effet, souvent supérieure à la durée légale. Il existe un certain nombre

de dispositifs dérogatoires qui permettent de travailler au-delà de la durée légale du travail suivant les secteurs d'activité (en particulier les heures supplémentaires).

Ainsi, en 1995, la durée hebdomadaire effective de travail des salariés à temps complet (hors enseignants) était de 41 heures 05 minutes (44 heures 45 minutes chez les cadres). A noter que la discussion en seconde lecture du projet Aubry à l'Assemblée nationale a achoppé sur la notion de travail effectif, dont la durée effective du travail découle. Les représentants patronaux souhaitent exclure du travail effectif les périodes dites « d'astreinte » (pauses, habillage, casse-croûte...) qui sont comprises dedans actuellement. Certains observateurs craignent que, ce faisant, l'occasion soit donnée aux employeurs de passer aux 35 heures sans embauche et sans réorganisation du travail.

L'abaissement du seuil de déclenchement de 39 à 35 heures par semaine entraînera une augmentation du coût du travail dans la mesure où les heures supplémentaires sont davantage rémunérées. Cette majoration du coût du travail ne pourra toutefois être supérieure à 25 % et – comme le prévoit le projet de loi – « pourra être réduite si la situation le requiert ».

Aux yeux de certains commentateurs, cette dernière disposition limite le caractère incitatif de la loi dont l'efficacité est fondée sur le surcoût imposé aux entreprises par le biais de l'abaissement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires de 39 à 35 heures. Elle répond pourtant à la nécessité de maintenir la *compétitivité* des entreprises (question 21, page 66).

Enfin, il est à noter que la loi autorise que la réduction du temps de travail prenne la forme – pour tout ou partie – de jours de repos supplémentaires. Elle autorise que cela se fasse par l'alimentation d'un *compte épargne-temps*, ce qui permettrait aux cadres de bénéficier de la réduction du temps de travail.

Ce dernier aspect de la loi Aubry fait dire à certains observateurs (en particulier certains leaders syndicaux, question 32, page 91) qu'en échange du passage aux 35 heures le gouvernement a concédé aux entreprises une plus grande *flexibilité* dans l'organisation du travail – en particulier la possibilité de procéder au calcul annuel de sa durée.

Il est à noter que l'*accord d'entreprise* ou l'*accord de branche* qui détermine les conditions de la réduction du travail et l'octroi de l'aide de l'État peut comporter des dispositions spécifiques pour les cadres. Leur cas particulier sera un des éléments traités dans la seconde loi qui sera élaborée au deuxième semestre 1999 (question 8, page 31).