



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 13ème législature

### durée du travail

Question écrite n° 14430

#### Texte de la question

M. Michel Liebgott interroge M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur la possible intention du Gouvernement de remplacer la durée légale de temps de travail par des accords personnalisés employeurs-salariés. Dans la lettre adressée le 26 décembre 2007 aux partenaires sociaux, Monsieur le Premier ministre met en avant la possibilité de donner la préférence aux accords personnalisés entre employeurs et salariés au détriment de la durée légale du temps de travail. Cette feuille de route, qui suscite d'ores et déjà des réactions négatives des syndicats salariés, ouvrirait la porte, si elle devait être mise en place d'une manière ou d'une autre, à une augmentation des heures supplémentaires, non payées à 25 % supplémentaires puisque de fait les 35 heures seraient abolies et remplacées par des accords individuels. Lorsque l'on connaît la pression qui s'exerce sur le marché du travail par le maintien d'un fort taux de chômage, cette réforme ne peut que se faire contre l'intérêt des salariés. Déjà, la refonte du code du travail, votée le 19 décembre 2007 par la majorité parlementaire, a fait passer la pseudo-simplification de 1 891 à 3 652 articles dont 500 relégués de la partie législative à la partie réglementaire, pouvant ainsi être modifiés par simple décret. Cette réforme toucherait en fait aux fondamentaux des relations sociales dans notre pays, fondées sur la loi à travers la durée légale du travail. C'est la boîte de Pandore qui permettra de libéraliser et déréguler plus encore les relations employeurs-salariés, avec pour objectif, à peine voilé, de laisser chaque salarié seul face à son employeur, avec une protection du code du travail à minima. Dans la même logique, pourquoi ne pas réduire encore le nombre d'inspecteurs du travail, déjà en nombre insuffisant et supprimer les conseils de prud'hommes, institutions obsolètes issues des conquêtes sociales dans notre pays. In fine, n'est-ce pas là répondre aux injonctions du Président de la République affirmant : il nous faut mettre à bas le programme du Conseil national de la Résistance, celui-là même qui, entre autres, avait généralisé la sécurité sociale et apporté des avancées législatives significatives pour les salariés ? Il lui demande donc de ne pas mettre en oeuvre un tel projet attentatoire aux droits des salariés, à la remise en cause du code du travail, de la durée légale du travail, de son extension possible au travail du dimanche et de lui faire connaître ses intentions en la matière.

#### Texte de la réponse

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail s'attache à offrir plus d'espace à la négociation d'entreprise ou de branche sur le sujet du contingent comme, plus généralement, sur celui de l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises. Le temps de travail constitue en effet un champ privilégié pour l'épanouissement d'un dialogue social rénové. Ainsi, la loi permet par accord d'entreprise ou de branche de fixer le contingent des heures supplémentaires qui peuvent être accomplies au-delà de la durée légale du travail. Elle supprime en outre l'autorisation administrative actuellement obligatoire pour dépasser le contingent. La loi donne jusqu'alors une place plus importante à la négociation d'entreprise pour aménager le temps de travail sur plusieurs semaines, jusqu'à l'année, afin de tenir compte à la fois des besoins économiques et des besoins des salariés, au plus près des réalités de l'entreprise. Cette possibilité de répartir les horaires de travail sur des périodes déterminées par l'accord doit s'exercer dans le respect des dispositions d'ordre public social régissant les durées maximales de

travail et les temps de repos. La loi simplifie ainsi significativement la réglementation en matière de temps de travail en créant un nouveau mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue aux modes précédents avec des règles beaucoup plus souples. Enfin, la loi encadre le recours aux conventions annuelles de forfait en heures ou en jours tout en subordonnant cette mise en place à un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche. Ces mesures n'ont aucunement comme conséquence de procéder à une déréglementation du temps de travail empêchant toute négociation entre partenaires sociaux mais permettent au contraire aux partenaires sociaux de mettre en place en matière de temps de travail des règles adaptées aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

## Données clés

**Auteur :** [M. Michel Liebgott](#)

**Circonscription :** Moselle (10<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 14430

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** Travail, relations sociales et solidarité

**Ministère attributaire :** Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 15 janvier 2008, page 316

**Réponse publiée le :** 29 décembre 2009, page 12564