



Semaine

(de) ou (en)

4 jours



**LE GUIDE POUR LES
REPRÉSENTANT-E-S DU PERSONNEL**

LE CONTEXTE



Les salarié-e-s expriment davantage **un désir de flexibilité** * : autonomie dans le choix des jours, des horaires, de travailler moins.

*La révolution invisible –
Talent Trends 203*

37%

des salarié-e-s préféreraient **travailler 4 jours par semaine**, en conservant le **même salaire**, mais avec des **journées plus longues**.

*Enquête de l'ADP Research
Institute de 2023*

47%

des répondant-e-s souhaiteraient travailler **1 semaine de 4 jours (mêmes horaires en 4 jours pour le même salaire)**

*Enquête Robert Half du
30/03/2023*

+4%
en
1an



En **2008**, **62%** des salarié-e-s préféraient gagner **plus d'argent** au détriment du temps libre. **Aujourd'hui** ils sont **61%** à préférer gagner moins d'argent, mais avoir **plus de temps libre**.

*« Je t'aime, moi non plus : les ambivalences du
nouveau rapport au travail » Fondation Jean Jaurès,
23/01/2023*

**Le salaire
reste le prin-
cipal facteur
d'attractivité.**

Évolution de la durée du travail en France depuis 1900 :

Fin 19^e : Avènement de l'économie industrielle :

premières démarches d'encadrement du temps de travail s'inscrivant dans une volonté de protection des individus. Se succèdent plusieurs lois visant à réduire le temps de travail.

1970 - 1990 : Le chômage

explose en France bouleversant le modèle économique et posant ainsi la question du partage du travail. Dans la panoplie des mesures proposées, la **semaine de 4 jours** est développée par P. LARROUTOUROU.

2000 - 2020 :

Plusieurs lois successives visant à **assouplir les 35h** dans une logique de **flexibilité** et d'**agilité** pour les entreprises.

2023 - 2024 : Proposi- tion de loi du sénat sur la semaine de 4 jours finale- ment abandonné.

Le gouvernement demande de tester la semaine de 4 jours dans tous les ministères. **Un bilan est attendu à l'été 2025.**

1900 - 1945 : Émergence progressive d'une société où les loisirs sont accessibles ; c'est le temps des **30 glorieuses** qui amène à la **semaine de 40 heures** et d'évolutions en matières de **congés payés**.

1996 : Loi Robien qui permet aux entreprises de **négoier le passage de 39h à 32h** en diminuant les cotisations patronales sous réserve d'une **augmentation des effectifs**.

1998 : Loi Aubry instaurant les **35 heures** s'inscrit dans cette démarche.

2020 : Crise COVID qui a joué un rôle d'**accélérateur** dans l'évolution du débat d'idées sur la place du travail et **réintèrroge sur l'organisation du temps de travail**.

LE CADRE JURIDIQUE

La loi ne fixe pas un nombre de jours de travail obligatoire par semaine. Pour mettre en place la semaine de 4 jours, il faut respecter un cadre spécifique :

1

Vérifier en amont s'il y a des dispositions relatives à la répartition du travail dans :

- Les dispositions des **décrets professionnels pris par les branches** d'activité ou pour une profession donnée. (L3121-67 Code du travail)
- La **convention collective de branche** applicable.

Article L.3121-68 du

Code du travail : Toute dérogation aux prévisions du décret doit prendre la forme d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

2

Mise en place par négociation

L'association au processus du CSE, et tout particulièrement sa commission SSCT, est recommandée.

Non obligatoire, la consultation du CSE est à privilégier d'autant que l'**instance doit être informée et consultée sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**, notamment sur les conditions de travail et de durée du travail. Par ailleurs, l'association des élu-e-s permet plus largement de faire remonter les interrogations des équipes et participe à un dialogue social constructif.

Ou

Mise en place unilatérale après consultation du CSE

Sauf contractualisation, **la fixation des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.**

Ce dernier peut imposer aux salarié-e-s une semaine de travail de quatre jours.

Nous recommandons de privilégier le **volontariat** afin d'éviter le refus des salarié-e-s avec le risque de licenciement qui en découle.

Respect des durées maximales de travail et temps de repos

Zoom sur l'augmentation de la durée journalière pour répartir la durée du travail sur 4 jours :

La modification des horaires de travail engendrant des conséquences excessives sur la vie privée des salarié-e-s ou incompatible avec leurs obligations familiales et impérieuses **constitue une modification du contrat de travail. Les salarié-e-s peuvent dans ce cas refuser le passage à une semaine de 4 jours.** Le passage de 35h à 32h constitue par ailleurs une modification du contrat de travail.

SEMAINE EN OU DE 4 JOURS ?

EN 4 JOURS



La semaine "en" 4 jours consiste à compresser un horaire de travail hebdomadaire standard (35h) sur 4 jours au lieu de 5.

Quels risques ?



Journée de travail plus longue, fatigue.



Intensité de la charge de travail.



Priorisation des tâches à accomplir.

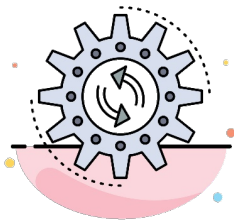


Impact sur les primes, les heures supplémentaires, les accessoires.



Impact sur l'organisation personnelle (enfants, proches aidants) ou professionnelle (si cumul emploi).

DE 4 JOURS



La semaine "de" 4 jours est assortie d'une réduction du temps de travail hebdomadaire qui pourrait avoir un impact sur le salaire.



Éventuelle baisse de salaire.



Risque de débordement dans la sphère privée.



Risque de surcharge de travail liée à l'optimisation des temps et/ou l'absence de recrutements) et stress accru.

RETOURS D'EXPÉRIENCE



Meilleur équilibre vie professionnelle/ vie personnelle
(attraction/ fidélisation)



Amélioration de la santé physique et mentale
(réduction de l'absentéisme, des RPS)



Accroissement de la motivation
(gain de productivité, rentabilité)



Alternative au télétravail
(réduction du sentiment d'iniquité)



Réduction de l'empreinte carbone



Réduction des coûts de garde, transport..
(coûts fixes)



Fragilisation de la continuité de l'activité (gestion des ressources, planification, habitudes clients)



Investissements divers



Difficultés dans l'organisation personnelle



Risque de déstabilisation du management



Changements organisationnels complexes avec des éventuels « résistants » au changement



Impact sur le collectif de travail



Renforcement de l'isolement en cas de cumul avec le télétravail

Expérience salarié-e
Expérience employeur
Expérience salarié-e et employeur

MÉTHODOLOGIE

Comment négocier la mise en place de la semaine «de» ou «en» 4 jours dans votre entreprise ?

DIAGNOSTIQUER

Pourquoi souhaitons-nous revoir notre organisation du temps de travail ?

Quels **objectifs** poursuivis ?

Quel impact sur la **santé** des salarié-e-s ?

Quelles **conséquences** pour l'entreprise ?

Quelle **durée** du travail ?

Quel-le-s salarié-e-s concerné-e-s et selon quels **critères** ?

Quelle modalité d'**organisation** ?

Quel impact sur la **rémunération** ?

Comment maintenir la **cohésion** ?



NÉGOCIER

Sextant Expertise peut vous accompagner dans cette démarche !



En premier lieu nous vous recommandons de :

1. Prévoir **une phase test en amont** qui permettra de s'ajuster.

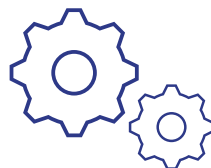
2. Aborder les thématiques suivantes :

- la **durée du travail** et son impact sur la rémunération,

- l'**organisation du travail** : par roulement, jour off, binômes, etc,

- les **modalités d'élaboration des plannings** en cas de roulement, le délai de prévenance, les modalités d'interchangeabilité, etc,

INSTALLER UN PROCESSUS



1 Définir

la notion et les besoins poursuivis.

2 Interroger

les salarié-e-s afin de connaître leurs besoins.

3 Enquêter

sur les pratiques externes.

4 Réaliser une étude interne

de faisabilité et d'impacts, visualiser les risques.

5 Co-construire

un modèle adapté à l'entreprise.

6 Cartographier

les métiers pour repenser l'organisation.

7 Accompagner

le changement culturel.

8 Expérimenter

cette nouvelle organisation et s'adapter régulièrement par le biais d'un suivi continu (mise en place d'indicateurs).

- **les personnels éligibles** et le cas des salarié-e-s à temps partiels et au forfait jour,
 - **le process pour candidater** : un volontariat réciproque avec une clause de réversibilité doit être prévu,
 - **le suivi du temps de travail** avec des systèmes d'alerte, entretien manager,
 - **prévoir les modalités de prévention des RPS** : formation, adaptation du DUERP, mobilisation des services de santé.
- 3.** Prévoir également **le suivi d'indicateurs** pour vérifier la réalisation des objectifs fixés.
- 4. Informer et communiquer** auprès des salarié-e-s.
- 5.** Prévoir le **suivi de l'accord** avec commission visant à suivre l'accord.
- A noter :** certains accords vont plus loin en proposant des **pistes d'organisation sur les jours off** (association, mécénat...)



L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

PARIS - siège social
infos@sextant-expertise.fr
Tél : 01 40 26 47 38

LILLE
contactlille@sextant-expertise.fr
Tél : 01 40 26 47 38

NANTES
contactnantes@sextant-expertise.fr
Tél : 02 72 24 26 19

LYON
contactlyon@sextant-expertise.fr
Tél : 04 27 86 15 62

BORDEAUX
contactbordeaux@sextant-expertise.fr
Tél : 05 87 48 00 79

AIX-EN-PROVENCE
contactaix@sextant-expertise.fr
Tél : 04 84 49 22 76



Pour toute question relative à la formation, vous pouvez écrire ici :
formation@sextant-expertise.fr



www.sextant-expertise.fr

