



INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

N°01-2026

JANVIER 2026

La semaine de 4 jours

LA RÉDUCTION OU LA RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, NOTAMMENT À TRAVERS LA SEMAINE DE QUATRE JOURS, S'INSCRIT DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION PROFONDE DES ATTENTES DES SALARIÉS, DE TENSIONS SUR L'EMPLOI QUALIFIÉ DANS CERTAINS SECTEURS, ET DE RECHERCHE DE MODÈLES D'ORGANISATION PLUS SOUTENABLES. DANS CETTE DYNAMIQUE, LA CFDT PORTE UNE APPROCHE PRAGMATIQUE, ARTICULÉE À SES REVENDICATIONS HISTORIQUES SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SANS PERTE DE RÉMUNÉRATION, ET LA DÉMOCRATISATION DES CHOIX DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL.



Le cadre juridique de la semaine de 4 jours n'est pas figé.

Il ne s'agit pas d'un régime spécifique reconnu par le Code du travail, mais d'un aménagement du temps de travail qui peut prendre appui sur différents dispositifs légaux :

- l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (art. L. 3121-41 et s.),
- les accords de modulation ou de cycles,
- les conventions de forfait jours (pour les salariés éligibles),
- ou encore les avenants au contrat de travail pour les aménagements individuels.

Sa mise en œuvre suppose donc, sauf exception très ciblée, un accord collectif, que ce soit à l'échelle de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche.

Principes à respecter

Dans tous les cas, cette réorganisation doit respecter les principes fondamentaux du droit du travail, et notamment :

- La durée légale ou conventionnelle du travail (35h pour les salariés à temps plein) ;
- Le principe de non-régression des droits individuels acquis (notamment en matière de rémunération, de congés, de protection santé au travail) ;
- Le principe de volontariat, qui, s'il n'est pas formalisé par le Code pour ce type d'organisation, constitue une garantie syndicale indispensable dans une logique de dialogue social.

Distinguer deux formes de semaine de 4 jours

Il est impératif de distinguer deux formes de semaine de 4 jours, qui renvoient à des enjeux bien distincts :

1. **La semaine de 4 jours à temps plein**, c'est-à-dire une répartition des 35 heures (ou davantage) sur quatre jours, souvent avec des journées plus longues. Elle n'implique pas juridiquement une réduction du temps de travail mais une reconfiguration de sa distribution. Elle peut s'appliquer via un accord collectif d'aménagement du temps de travail (L. 3121-44) ou dans le cadre d'un avenant spécifique au contrat.
2. **La semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail**, soit à 32 heures hebdomadaires, ce qui suppose une révision de la durée collective du travail ou du contrat individuel, avec maintien intégral de la rémunération, conformément à une logique syndicale de partage du travail. Cette option, plus ambitieuse, relève nécessairement de la négociation collective et engage la politique salariale de l'entreprise.



La négociation

Dans les deux cas, la négociation collective s'impose. Elle doit définir :

- Le périmètre de l'expérimentation (métiers, sites, catégories concernées) ;
- Les modalités de volontariat et de réversibilité ;
- Les contreparties éventuelles (polyvalence, élargissement d'horaires, redéfinition des plannings) ;
- Les garanties en matière de charge de travail, d'exposition à des risques professionnels accrus (notamment pour les métiers physiques), et de préservation du collectif de travail ;
- Les dispositifs de suivi et d'évaluation (avec comité de suivi, indicateurs partagés, clauses de revoyure).

Vigilance

À cet égard, les observations issues des études récentes (Crédoc, août 2024 ; CFDT Cadres, 2022) soulignent des effets ambivalents.

Si la semaine de 4 jours suscite une réelle demande – près d'un salarié sur deux s'y montre favorable – elle peut également, sans cadre protecteur, entraîner une intensification du travail, une perte de lien social en entreprise, ou encore des effets pervers pour les salariés en situation de parentalité ou exerçant des fonctions de coordination.

C'est pourquoi la vigilance syndicale est déterminante : la semaine de 4 jours n'est pas un droit automatique ni un progrès par nature, mais un outil d'organisation dont l'impact dépend entièrement des conditions de mise en œuvre.

Ce que dit la FNCB

La FNCB-CFDT réaffirme que **la semaine de 4 jours ne doit pas se substituer à une véritable politique de réduction du temps de travail.**

Si elle peut être une modalité transitoire, voire une première étape, elle ne doit pas masquer l'enjeu plus structurel d'un nouvel équilibre entre temps de travail, temps libre, et participation des salariés à la vie sociale, familiale ou associative.

Dans cette optique, **la CFDT appelle à réouvrir un débat national sur la durée du travail**, à la lumière des réalités professionnelles d'aujourd'hui et des aspirations nouvelles, en particulier dans les secteurs soumis à de fortes contraintes physiques, de disponibilité ou de pénibilité.

La semaine de 4 jours ne peut être ni imposée unilatéralement par l'employeur, ni réservée à une élite. **Elle peut devenir un levier d'amélioration du travail, de justice sociale et de transformation des organisations, à condition d'être négociée, encadrée, équitable et choisie.** C'est le sens du combat que la CFDT entend porter au plus près des salariés, dans les entreprises, les branches et les territoires.

ÇA RENTRE!

