

N° 984

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 17 juin 1998.

RAPPORT D'INFORMATION

déposé en application de l'article 145 du Règlement

PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES,
FAMILIALES ET SOCIALES⁽¹⁾

sur la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail

et présenté
par M. Jean Le Garrec

Député.

(1) La composition de cette commission figure au verso de la présente page.

Travail.

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales est composée de :

M. Jean Le Garrec, *président* ; MM. René Couanau, Jean-Michel Dubernard, Jean-Paul Durieux, Maxime Gremetz, *vice-présidents* ; Mme Odette Grzegorzulka, MM. Denis Jacquat, Noël Mamère, Patrice Martin-Lalande, *secrétaires* ; MM. Yvon Abiven, Bernard Accoyer, Mme Sylvie Andrieux, MM. André Aschieri, Gautier Audinot, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, MM. Jean-Paul Bacquet, Jean-Pierre Baeumler, Pierre-Christophe Baguet, Jean Bardet, Jean-Claude Bateux, Jean-Claude Beauchaud, Mmes Huguette Bello, Yvette Benayoun-Nakache, MM. Patrick Bloche, Alain Bocquet, Mme Marie-Thérèse Boisseau, MM. Jean-Claude Boulard, Bruno Bourg-Broc, Mme Christine Boutin, MM. Jean-Paul Bret, Victor Brial, Louis de Broissia, Yves Bur, Alain Calmat, Pierre Carassus, Pierre Cardo, Roland Carraz, Mme Véronique Carrion-Bastok, MM. Laurent Cathala, Jean-Charles Cavaillé, Bernard Charles, Jean-Marc Chavanne, Jean-François Chossy, Mme Marie-Françoise Clergeau, MM. Georges Colombier, François Cornut-Gentille, Mme Martine David, MM. Bernard Davoine, Lucien Degauchy, Marcel Dehoux, Jean Delobel, Jean-Jacques Denis, Mme Monique Denise, M. Dominique Dord, Mme Brigitte Douay, MM. Guy Drut, Nicolas Dupont-Aignan, Yves Durand, René Dutin, Christian Estrosi, Claude Evin, Jean Falala, Jean-Pierre Foucher, Jean-Louis Fousseret, Michel Françaix, Mme Jacqueline Fraysse, M. Yves Fromion, Mmes Catherine Génisson, M. Germain Gengenwin, Mme Dominique Gillot, MM. Jean-Pierre Giran, Michel Giraud, Jean Glavany, Gaëtan Gorce, François Goulard, Jean-Claude Guibal, Mme Paulette Guinchard-Kunstler, M. Francis Hammel, Mme Cécile Helle, MM. Pierre Hellier, Michel Herbillon, Guy Hermier, Mmes Anne-Marie Idrac, Françoise Imbert, Muguette Jacquaint, MM. Maurice Janetti, Serge Janquin, Armand Jung, Bertrand Kern, Christian Kert, Jacques Kossowski, Mme Conchita Lacuey, MM. Jacques Lafleur, Robert Lamy, Edouard Landrain, Pierre Lasbordes, Mme Jacqueline Lazard, MM. Pierre Lequiller, Maurice Leroy, Patrick Leroy, Maurice Ligoit, Gérard Lindeperg, Patrick Malavieille, Alfred Marie-Jeanne, Mme Gilberte Marin-Moskovitz, MM. Didier Mathus, Jean-François Mattei, Mme Hélène Mignon, MM. Jean-Claude Mignon, Renaud Muselier, Philippe Nauche, Henri Nayrou, Alain Néri, Yves Nicolin, Bernard Outin, Michel Pajon, Michel Péricard, Mme Geneviève Perrin-Gaillard, MM. Bernard Perrut, Pierre Petit, Mme Catherine Picard, MM. Jean Pontier, Jean-Luc Prél, Alfred Recours, François Rochebloine, Marcel Rogemont, Yves Rome, Jean Rouger, Rudy Salles, André Schneider, Patrick Sève, Michel Tamaya, Pascal Terrasse, Gérard Terrier, Mmes Marisol Touraine, **Odette Trupin, MM. Anicet Turinay, Jean Ueberschlag, Jean Valleix, Emile Vernaudon, Philippe Vuilque, Jean-Jacques Weber, Mme Marie-Jo Zimmermann.**

| | |
|--|----|
| <i>TM \o "1-6" \t "Titre 7;6;Titre 8;7;Titre 9;7;Titre 10;8;Titre 11;8;Titre 2bis;2;Titre 12;9;Titre 13;9;Titre14;8" PRÉFACE</i> | 5 |
| INTRODUCTION | 7 |
| I.- LA PHILOSOPHIE DE LA LOI D'ORIENTATION ET D'INCITATION | 9 |
| A. AFFIRMER UN OBJECTIF ET UNE VOLONTÉ | 9 |
| B. DYNAMISER LES RELATIONS SOCIALES | 10 |
| C. AMPLIFIER LA CROISSANCE ET L'EMPLOI | 12 |
| II. - LES APPORTS DU TRAVAIL PARLEMENTAIRE | 15 |
| A. LA RÉDUCTION DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL | 15 |
| 1. Favoriser l'embauche dans les PME | 15 |
| 2. Garantir l'application de la nouvelle durée légale au 1er janvier 2000 dans les entreprises de plus de vingt salariés | 16 |
| 3. Établir un rapport sur le bilan et les perspectives de la réduction du temps de travail dans la fonction publique | 16 |
| B. L'INCITATION À NÉGOCIER LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AVANT L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE DURÉE LÉGALE | 16 |
| 1. Assurer l'effectivité de la réduction du temps de travail | 16 |
| 2. Prendre en compte les spécificités de certaines catégories de personnel | 17 |
| 3. Assurer une bonne application de l'accord | 17 |
| 4. Faciliter la négociation dans les PME | 17 |
| 5. Le " volet offensif " : la réduction du temps de travail pour développer l'emploi | 18 |
| 6. Le " volet défensif " : la réduction du temps de travail pour éviter des licenciements pour motif économique | 19 |
| 7. Les majorations de l'aide financière | 19 |
| 8. Le dispositif d'appui et d'accompagnement | 19 |
| C. LA DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES TEMPS DE REPOS | 20 |
| 1. La définition du temps de travail effectif | 20 |
| 2. Le repos quotidien et les temps de pause | 20 |
| 3. La prise du repos compensateur | 20 |
| D. LA MORALISATION DU TEMPS PARTIEL ET LE DÉVELOPPEMENT DU TEMPS PARTIEL CHOISI | 21 |
| 1. Les modifications de l'abattement temps partiel | 21 |
| 2. Les modifications du temps partiel | 21 |
| E. LA PRÉPARATION DE LA DEUXIÈME LOI | 21 |

| | |
|---|----|
| <i>1. Accorder une attention particulière aux PME</i> | 22 |
| <i>2. La formation professionnelle</i> | 22 |
| III.- UNE LOI DE MOBILISATION POUR L'EMPLOI | 23 |
| IV.- 55 QUESTIONS-RÉPONSES SUR LE DISPOSITIF D'INCITATION FINANCIÈRE | 25 |
| A. QUELLE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ? | 25 |
| B. QUI PEUT BÉNÉFICIER DE L'AIDE ? | 25 |
| C. QUEL ACCORD FAUT-IL NÉGOCIER ? | 26 |
| D. AVEC QUI NÉGOCIER L'ACCORD ? | 27 |
| E. SUR QUOI L'ACCORD DOIT-IL PORTER ? | 28 |
| F. COMMENT BÉNÉFICIER DE L'AIDE EN CAS DE CRÉATIONS D'EMPLOIS ? | 29 |
| G. COMMENT BÉNÉFICIER DE L'AIDE LORSQUE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL PERMET D'ÉVITER DES LICENCIEMENTS ? | 32 |
| H. QUELLE AIDE FINANCIÈRE ? | 34 |
| I. QUELLES AIDES POUR LA MISE EN ŒUVRE ? | 37 |
| V.- TABLEAU ANALYTIQUE DE LA LOI D'ORIENTATION ET D'INCITATION RELATIVE À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 13 JUIN 1998 | 39 |

ANNEXES

| | |
|---|----|
| 1. Liste des organismes qui ne peuvent pas bénéficier de l'aide | 59 |
| 2. Barèmes de l'aide et des majorations | 61 |

PRÉFACE

La loi d'orientation et d'incitation sur la réduction du temps de travail constitue une étape importante dans l'histoire des relations sociales de notre pays. Si la lutte contre le chômage passe d'abord par le retour à une croissance forte, nous savons que celle-ci ne suffira pas à le faire reculer suffisamment si elle ne s'accompagne pas de politiques visant à la rendre plus créatrice d'emplois.

Faire de l'emploi sa priorité supposait pour le Gouvernement d'ouvrir toutes les pistes.

La réduction du temps de travail est maintenant une réalité dans les textes, elle doit devenir la réalité dans la vie quotidienne. Pour cela, il reste devant nous l'essentiel, c'est-à-dire l'engagement de négociations qui permettent de trouver les bons compromis entre les aspirations des salariés et les exigences des entreprises et de leurs marchés, le tout en faveur du développement de l'emploi. Je fais confiance aux organisations syndicales, aux chefs d'entreprise et à leurs représentants pour que ce mouvement de fond s'engage rapidement et dans de bonnes conditions, car la réduction du temps de travail constitue une opportunité pour repenser l'organisation du travail et améliorer les conditions de travail des salariés.

Je souhaite saluer une nouvelle fois l'excellence du travail parlementaire qui a permis à cette loi de voir le jour et de compléter le projet du Gouvernement. Les débats, particulièrement ceux tenus à l'Assemblée nationale, ont été nourris et féconds ; le Gouvernement a retenu nombre d'amendements émanant de l'ensemble des composantes de la majorité.

La réduction du temps de travail, pour atteindre ses objectifs, doit être un processus démocratique dont chacun est partie prenante. Tel est l'esprit qui a animé le Parlement et qui a permis **d'aboutir à** ce texte. A présent, place aux négociations, pour prouver que notre société toute entière est capable de se mobiliser pour l'emploi.

Martine Aubry

ministre de l'emploi
et de la solidarité

introduction

La loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail est aujourd'hui une réalité. Au-delà de sa publication au Journal officiel, elle commence à vivre grâce aux accords qui sont signés dans les entreprises et aux négociations qui s'engagent pour anticiper sur la réduction à 35 heures de la durée légale du travail en 2000 ou 2002 selon la taille des entreprises.

Il est important de souligner la part qu'a prise le législateur et particulièrement l'Assemblée nationale dans cette réforme attendue par les Français et sur laquelle le Gouvernement et la majorité qui le soutient s'étaient engagés devant eux.

On ne fera pas ici l'histoire des débats longs, approfondis mais parfois vifs menés entre janvier et mai 1998 en commission et en séance publique, en particulier à l'Assemblée nationale où plus de 500 amendements ont été examinés en première lecture. Le présent rapport se borne, après avoir présenté la philosophie d'une loi marquée par le choix du volontarisme contre le chômage, à mettre en lumière les apports d'un travail parlementaire, généralement méconnu.

Dans un souci encore plus pratique, il fournit ensuite quelques éléments d'appui pour la mobilisation qui est la clé de la réussite de la réduction du temps de travail et, enfin, il s'efforce d'apporter des réponses aux questions concrètes qui se posent sur le dispositif d'incitation financière visant à encourager les entreprises à négocier la réduction du temps de travail avant l'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale.

Créatrice d'emplois au même titre que la nécessaire croissance économique, la réduction du temps de travail est une chance pour les salariés et les victimes du chômage et de l'exclusion, qui vont bénéficier du développement des créations d'emplois. Elle constituera également un levier important de modernisation et de réorganisation des entreprises qui vont gagner en efficacité et en réactivité. Privilégiant la négociation pour parvenir à ces objectifs, la loi d'orientation et d'incitation va donc mettre l'ensemble de la société en mouvement pour préparer l'avenir.

I.- LA PHILOSOPHIE DE LA LOI D'ORIENTATION ET D'INCITATION

Relancer le processus de réduction du temps de travail en prenant appui sur une diminution de la durée légale, en privilégiant la négociation et en visant prioritairement le développement de l'emploi : tels sont les trois axes qui fondent la loi d'orientation et d'incitation.

A. AFFIRMER UN OBJECTIF ET UNE VOLONTÉ

L'objectif est de mettre en mouvement les entreprises et les salariés afin de renouer avec la tendance séculaire à la réduction du temps de travail, interrompue depuis 1982. La volonté se manifeste, quant à elle, par la fixation de la nouvelle durée légale du travail à 35 heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à vingt salariés et au 1er janvier 2002 pour les entreprises plus petites.

Cela répond aux engagements souscrits par le Gouvernement et approuvés par une majorité de Français. C'est surtout un impératif pour l'emploi et notre modèle de société. En effet, s'il y a une exception française, c'est bien celle du chômage et de l'exclusion. Après tous les efforts qui leur ont été demandés depuis plus de vingt-cinq ans, *les Français s'inquiètent aujourd'hui, pour eux-mêmes et pour leurs enfants, de la situation économique et sociale. Ainsi que le note le rapport du Commissariat général du Plan intitulé " Chômage, le cas français ", " par vagues successives, c'est toute la structure du travail qui est en train de se modifier vers plus d'insécurité pour toutes les catégories. C'est la peur des ruptures, des régressions, de la dégradation du capital humain "*.

Qui peut mesurer aujourd'hui le coût social de cette situation ? Qui peut en mesurer le coût économique, dont on sait d'ailleurs qu'il pèse lourdement sur les entreprises ?

Or, il n'y a pas de fatalité du chômage et de l'exclusion. Le Gouvernement et sa majorité se sont donc engagés avec pugnacité dans des politiques qui peuvent changer le cours des événements. C'est, d'abord, le soutien et la dynamisation de la croissance dans une situation économique consolidée, avec une balance des échanges redressée, une inflation maîtrisée, un auto-financement des entreprises parvenu à un niveau jamais atteint depuis vingt ans et l'entrée dans l'euro conçu comme un instrument au service de l'emploi. Ce sont également les emplois-jeunes, qui montrent comment une société peut offrir aux jeunes, de manière volontaire, une place, une perspective, un avenir.

Vient enfin la réduction du temps de travail, mouvement historique et cohérent qui a toujours accompagné, mais avec retard, la transformation des rapports de production. Que de débats, que de luttes aura-t-il fallu pour que la durée du travail tire les conséquences de ces mutations ! Aujourd'hui, la relance de ce mouvement s'impose à la fois pour encourager la création d'emplois et répondre aux aspirations nouvelles des salariés en termes de temps libre et de nouveaux équilibres entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

La loi d'orientation et d'incitation tire d'ailleurs les leçons de l'expérience : en effet, depuis quinze ans et contrairement aux périodes précédentes et aux évolutions constatées dans les pays industrialisés, la réduction du temps de travail s'est arrêtée en France et la durée moyenne hebdomadaire reste stable autour des 39 heures de la durée légale actuelle. Toutes les tentatives de relance par la voie de la négociation ont été un échec car il n'y avait pas de cap fixé par le législateur. La " loi Robien " a, certes, eu le mérite de remettre la réduction du temps de travail dans le débat sur l'articulation entre nouvelle organisation du travail et développement de l'emploi. Mais son coût était disproportionné et ses effets bien trop faibles pour être à la mesure des enjeux.

C'est pourquoi les échéances sont clairement inscrites dès maintenant dans la loi : suffisamment rapprochées pour que la volonté ainsi exprimée trouve réellement sa concrétisation ; mais fixées au 1er janvier 2000 ou 2002 de manière à permettre aux entreprises de mener toute la réflexion préalable nécessaire pour leur réorganisation. Au demeurant, la loi encourage l'anticipation de ces échéances : avant tout loi d'orientation et d'incitation, elle a pour ambition immédiate de redynamiser les relations sociales pour nourrir la négociation sur la réduction du temps de travail.

B. DYNAMISER LES RELATIONS SOCIALES

La réduction du temps de travail nécessite de " mettre à plat " l'organisation du travail, d'y réfléchir et de rechercher les conditions d'une plus grande efficacité, bref de préparer l'entreprise à ce que sont aujourd'hui les objectifs du développement de son activité dans un environnement économique changeant et de plus en plus concurrentiel.

Bien évidemment, ce n'est pas chose facile, et personne ne peut considérer comme illégitimes les inquiétudes exprimées par certains chefs d'entreprise. Changer son organisation du travail, envisager par soi-même les améliorations à apporter ne sont pas une démarche aisée. Plusieurs éléments sont en jeu, comme la transformation des rapports dans l'entreprise et l'efficacité des modes de production.

Cette réflexion, qui doit prendre en compte le lien étroit entre réduction du temps de travail et création d'emplois, doit nécessairement donner lieu au dialogue dans l'entreprise avec les représentants des salariés. Tout peut alors être mis sur la table, y compris la souplesse dans l'organisation du travail : pourquoi ne pas parler d'organisation par cycle ou par année lorsque cela correspond aux souhaits des uns et des autres ? Plus généralement, il faut admettre que nous sommes dans l'obligation de dépasser les formes d'organisation du temps de travail héritées des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles. Les modes de production sont entrés dans le post-fordisme. Il nous faut privilégier la souplesse, les capacités d'intervention et l'autonomie personnelles, la valorisation de l'intelligence du travail.

La loi d'orientation et d'incitation permet à cet égard de relancer la négociation entre partenaires sociaux dans l'entreprise. Tout d'abord, la fixation des échéances des 1^{er} janvier 2000 ou 2002 met les entreprises en situation de repenser leur organisation du travail d'ici la date à laquelle s'appliquera la nouvelle durée légale, une deuxième loi devant en préciser, à la fin 1999, les conséquences sur les formes de modulation du temps de travail et le régime des heures supplémentaires. On imagine mal que la préparation de ces échéances ne s'accompagne pas d'un dialogue social approfondi.

L'article 2 de la loi appelle d'ailleurs les organisations d'employeurs et les employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés à négocier d'ici ces échéances les modalités de réduction effective de la durée du travail adaptées aux situations des branches et des entreprises.

Mais, surtout, la loi a pour but d'encourager les entreprises, quelle que soit leur taille, à anticiper ces échéances en leur accordant une aide sous forme d'allègements de charges sociales en cas de réduction négociée de la durée du travail accompagnée d'efforts en termes d'emploi : l'entreprise doit soit créer des emplois, soit éviter des licenciements.

Les montants de cette incitation financière, qui pourra être majorée si l'entreprise prend des engagements sur l'emploi supérieurs aux exigences minimales, seront d'autant plus élevés que la négociation sur la réduction du temps de travail aboutira rapidement, c'est-à-dire avant la fin du premier semestre de 1999. Ils seront dégressifs pendant une durée de cinq ans, après quoi une aide dite " structurelle " sera accordée à l'ensemble des entreprises dont l'horaire de travail effectif aura été réduit.

Il s'agit donc d'une démarche qui privilégie la négociation dans chaque entreprise en laissant aux partenaires sociaux le soin de définir eux-mêmes le contenu concret de la réduction du temps de travail. Ses modalités pourront être très variées et utiliser les différentes possibilités

d'aménagement conventionnel de la durée du travail telles qu'elles existent dans la législation en vigueur ou telles que prévues par la loi, comme la prise de repos par journées entières - ce qui facilite par exemple la mise en œuvre de la semaine de quatre jours.

Soulignons par ailleurs que le dispositif d'incitation est pleinement accessible aux petites entreprises, c'est-à-dire là où les créations d'emplois sont les plus prometteuses et où l'on doit s'efforcer de faire vivre ou revivre le dialogue social. Ainsi, pour pallier l'absence de représentation syndicale, seule habilitée à négocier des accords d'entreprise, il est prévu une nouvelle possibilité de mandatement d'un salarié de l'entreprise par un syndicat représentatif pour négocier avec l'employeur un accord de réduction du temps de travail.

Grâce à la dynamisation du dialogue social, la relance du processus de réduction collective de la durée du travail apparaîtra donc comme une véritable opportunité pour les entreprises de procéder aux réorganisations nécessaires et d'améliorer leur efficacité dans un monde de plus en plus compétitif. Car la réduction du temps de travail doit être considérée comme une stimulation économique en faveur de la croissance et de l'emploi.

C. AMPLIFIER LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

C'est bien pour soutenir les entreprises qui créent la richesse et l'emploi que la loi d'orientation et d'incitation a pour ambition de lier réduction du temps de travail et développement de l'emploi. Il s'agit ainsi d'amplifier une croissance économique certes soutenue, mais qui n'est pas suffisante à elle seule pour entamer en profondeur le volume du chômage en France.

Toutes les études macro-économiques montrent en effet que la réduction du temps de travail permet d'accélérer les créations d'emplois. Avant même l'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale, le dispositif d'incitation financière va nourrir une dynamique de négociation qui stimulera les entreprises et l'économie. Ainsi, une large proportion de salariés pourront voir leur durée de travail réduite dès l'année 1999, ce qui signifie que des dizaines de milliers d'emplois supplémentaires auront été créés.

Par ailleurs, cette incitation financière représente une inflexion majeure dans les politiques extrêmement coûteuses d'aides à l'emploi et dont l'efficacité est parfois sujette à caution. Il s'agit en effet d'allègements de charges, mais d'allègements ciblés sur une contrepartie en emplois et non une mesure générale comme la ristourne dégressive qui, pour un coût annuel de plus de 40 milliards de francs, n'a eu pour l'instant que des effets limités sur la création d'emplois.

En outre, contrairement au dispositif de la loi Robien, le principe d'un allègement forfaitaire et majoré pour les entreprises de main-d'œuvre

est réellement adapté à la nécessité de réduire le poids des charges sociales sur les bas salaires afin de préserver et de développer l'emploi des moins qualifiés.

Ce qui est en jeu, c'est donc dès à présent la conjugaison des effets de la croissance, que chacun s'attache à vouloir stable et durable, et de la mobilisation en faveur de la réduction du temps de travail pour réduire le chômage et lutter contre l'exclusion.

Au-delà de l'objectif premier de créations d'emplois, il faut aussi souligner que la loi d'orientation et d'incitation permet enfin de rompre avec le fonctionnement absurde de notre marché du travail qui exclut à la fois les jeunes et les salariés âgés et qui organise le sous-emploi tout en soumettant les actifs occupés à des conditions et des rythmes de travail toujours plus déstabilisateurs et toujours plus astreignants.

La réduction du temps de travail mais aussi la limitation des heures supplémentaires abusives et des excès du travail à temps partiel contraint marquent un point d'arrêt à ces aberrations. En ce sens, avec la loi d'orientation et d'incitation, la voie est ouverte à une société qui se réconciliera avec le travail pris dans sa juste mesure et qui ne se contentera pas de subir les mutations à venir.

II - LES APPORTS DU TRAVAIL PARLEMENTAIRE

Le travail parlementaire très approfondi mené durant quatre mois - le Gouvernement, il faut le noter, ayant décidé de ne pas recourir à la procédure d'urgence - a permis d'enrichir, de compléter et de préciser le projet de loi : le texte qui comptait initialement neuf articles en comporte finalement quatorze.

L'Assemblée nationale n'a pas souhaité anticiper sur la " deuxième loi " qui aura pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre de la réduction de la durée légale (règles relatives aux heures supplémentaires, simplification des dispositifs de modulation du temps de travail...) et devrait être examinée à l'automne 1999. Elle a simplement joué pleinement son rôle de législateur à l'écoute des préoccupations des entreprises et des salariés. Elle a surtout souhaité renforcer le texte pour en faire un levier économique efficace et un outil de développement de l'emploi. Elle a travaillé dans un esprit constructif de manière à assurer les conditions de la réussite de la réduction du temps de travail.

Les principales améliorations qui résultent d'amendements adoptés par l'Assemblée nationale ont un double objet : d'une part définir le cadre le mieux adapté possible au développement de la négociation collective sur la réduction du temps de travail, d'autre part déterminer les dispositions d'accompagnement nécessaires. Elles portent sur les quatre principaux volets de la loi et précisent le contenu du rapport préalable à la présentation de la " deuxième loi ".

A. La réduction de la durée légale du travail

L'article premier de la loi prévoit la réduction de la durée légale du travail effectif des salariés à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises plus petites.

1. Favoriser l'embauche dans les PME

Afin d'éviter un effet de seuil qui pourrait être défavorable à l'embauche dans les PME, l'Assemblée nationale a adopté un amendement

précisant que pour les entreprises dont l'effectif franchira le seuil de vingt salariés en 2000 ou 2001, la nouvelle durée légale de trente-cinq heures ne leur sera applicable qu'au 1er janvier 2002.

2. Garantir l'application de la nouvelle durée légale au 1er janvier 2000 dans les entreprises de plus de vingt salariés

En revanche, pour éviter le contournement du seuil de vingt salariés, l'Assemblée nationale a adopté un amendement visant à prévoir l'application de la nouvelle durée légale au 1er janvier 2000 aux unités économiques et sociales (regroupement d'entités, le cas échéant juridiquement distinctes, ayant une communauté d'intérêts économiques et sociaux et relevant d'une unité de direction) de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge.

3. Établir un rapport sur le bilan et les perspectives de la réduction du temps de travail dans la fonction publique

Par ailleurs, parallèlement à l'application de la nouvelle durée légale dans le secteur privé, l'Assemblée nationale a clairement exprimé sa volonté de prendre en compte la situation des différentes fonctions publiques. A cet effet, elle a adopté un amendement demandant au Gouvernement de présenter au Parlement, dans l'année suivant la promulgation de la loi, un rapport sur le bilan et les perspectives de la réduction du temps de travail dans la fonction publique.

B. L'incitation à négocier la réduction du temps de travail avant l'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale

Afin d'inciter à la réduction du temps de travail avant l'application de la nouvelle durée légale, le projet de loi prévoyait d'aménager les procédures de négociation et de créer une aide financière pour les entreprises qui négocient des accords par anticipation.

Dans cette logique, l'Assemblée nationale a adopté plusieurs amendements visant principalement à faciliter la négociation, en particulier dans les PME, et à renforcer l'incitation financière.

1. Assurer l'effectivité de la réduction du temps de travail

Afin d'assurer l'effectivité de la réduction du temps de travail pouvant ouvrir droit à l'aide de l'Etat, l'Assemblée nationale a adopté un amendement prévoyant que l'ampleur de la réduction s'apprécie selon un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif. Cette disposition vise à empêcher que des modifications de modalités de décompte du temps de travail (par exemple en comptabilisant comme temps de travail des temps, comme les temps de pause ou de repas, qui en étaient auparavant exclus) ne viennent annuler une réduction du temps de travail " affichée " dans un accord.

2. Prendre en compte les spécificités de certaines catégories de personnel

Afin de prendre en compte les spécificités de certaines catégories de personnel, l'Assemblée nationale a adopté plusieurs amendements permettant de préciser que l'accord collectif de réduction du temps de travail doit prévoir les modalités particulières de décompte et d'organisation du temps de travail pour les cadres et les conséquences de cette réduction sur les salariés à temps partiel et les salariés travaillant en cycle continu.

3. Assurer une bonne application de l'accord

Compte tenu des conséquences qu'auront la négociation et l'application des accords de réduction du temps de travail pour les salariés et l'ensemble de l'organisation de l'entreprise, l'Assemblée nationale a estimé nécessaire de prévoir la possibilité de créer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une instance paritaire spécifique de suivi chargée de veiller à la bonne application de l'accord de réduction du temps de travail. Elle a également prévu le dépôt de l'accord à la direction départementale du travail, de l'emploi et professionnelle (DDTEFP) et la possibilité pour les syndicats ou les salariés mandatés de saisir cette dernière en cas de difficulté d'application de l'accord.

4. Faciliter la négociation dans les PME

La possibilité, prévue par le projet de loi, pour les organisations syndicales de mandater un salarié pour négocier un accord de réduction du temps de travail dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux créée par le projet de loi est un élément déterminant pour la réussite de la réduction du temps de travail, en particulier dans les PME. L'Assemblée nationale a renforcé cette procédure. A cet effet, elle a adopté plusieurs amendements visant assurer le déroulement de négociations de qualité

permettant la conclusion de bons accords équilibrés. Elle a prévu, d'une part la possibilité pour le salarié mandaté de choisir un salarié de l'entreprise pour l'accompagner dans la négociation, d'autre part la rémunération comme temps de travail du temps passé par le salarié mandaté à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires au suivi de sa mise en œuvre. Elle a également prévu, que les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national pourront bénéficier d'une aide de l'Etat pour la formation des salariés qu'elles mandatent pour négocier des accords de réduction du temps de travail.

5. Le “ volet offensif ” : la réduction du temps de travail pour développer l'emploi

S'agissant des incitations financières prévues par le projet de loi visant à favoriser la négociation d'accords de réduction du temps de travail avant les échéances fixées pour la nouvelle durée légale, l'Assemblée nationale a adopté des amendements ayant pour but de concilier la recherche de l'effet emploi maximum tout en garantissant une bonne utilisation des fonds publics.

En ce qui concerne le “ volet offensif ” c'est-à-dire le système d'incitation financière à la réduction du temps de travail permettant de créer des emplois, l'Assemblée nationale a adopté plusieurs amendements destinés à faciliter l'utilisation du dispositif, en particulier par les PME, et à préciser les conditions pour en bénéficier afin d'assurer l'effectivité de la réduction du temps de travail et des créations d'emplois associées.

- **Elle a en premier lieu souhaité encourager les entreprises à s'engager dans la dynamique de réduction du temps de travail en prévoyant la possibilité de réaliser une réduction du temps de travail de 15 % en deux étapes : d'abord une réduction de 10 % puis, avant le 1er janvier 2003, une nouvelle réduction permettant de réaliser au total une réduction de 15 % par rapport à l'horaire initial.**

- En second lieu, l'Assemblée nationale a prévu que l'accord doit fixer le calendrier prévisionnel des embauches et que celles-ci doivent être réalisées dans le délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail. Elle a en outre prévu la possibilité pour les entreprises d'au plus 300 salariés qui sont membres d'un groupement d'employeurs de satisfaire à la condition d'embauche dans le cadre du groupement.

- En troisième lieu, elle a, d'une part précisé que l'aide est versée à compter de la date de la réalisation effective de la réduction du temps de

travail, d'autre part que la période de maintien de l'effectif augmenté des nouvelles embauches, d'une durée minimum de deux ans, court à compter de la réalisation de la dernière des embauches prévues par l'accord.

- Enfin, elle a estimé nécessaire que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel soient informés par le chef d'entreprise sur les embauches réalisées.

6. Le “ volet défensif ” : la réduction du temps de travail pour éviter des licenciements pour motif économique

L'Assemblée nationale, comme dans le cadre du “ volet offensif ”, a précisé qu'en cas d'accord collectif de réduction du temps de travail permettant de préserver des emplois, le versement de l'aide serait subordonné à la réalisation effective de la réduction du temps de travail prévue par l'accord.

En outre, afin d'éviter les effets d'aubaine, elle a précisé que la décision de prolongation du versement de l'aide pour une durée de deux ans dépendrait non seulement de la situation de l'emploi dans l'entreprise mais aussi de sa situation économique.

7. Les majorations de l'aide financière

L'Assemblée nationale a adopté deux amendements visant à renforcer l'incitation financière pour encourager la conclusion d'accords de réduction du temps de travail de qualité et faciliter la réduction du temps de travail dans les entreprises de main-d'œuvre. Elle a créé à cet effet deux majorations de l'aide.

- La première majoration d'aide pourra être attribuée aux entreprises qui prennent des engagements supplémentaires en termes d'emploi. Pourront ainsi bénéficier de cette majoration les entreprises qui prennent des engagements d'embauche ou de préservation d'emplois supérieurs au minimum obligatoire, ou qui procèdent à la totalité des embauches prévues en contrats à durée indéterminée dans le cadre du “ volet offensif ”, ou encore qui prennent des engagements spécifiques en faveur de l'emploi de jeunes, de personnes handicapées ou de publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier les chômeurs de longue durée.

- La seconde majoration est prévue pour les entreprises de main-d'œuvre, dont l'effectif est constitué d'une

proportion importante d'ouvriers (au moins 60 %) et de salariés percevant des rémunérations peu élevées (au plus 1,5 SMIC). Cette majoration devrait bénéficier en particulier aux petites et moyennes entreprises.

8. Le dispositif d'appui et d'accompagnement

L'Assemblée nationale, consciente des difficultés qu'auront à surmonter certaines entreprises pour enclencher la dynamique de réduction du temps de travail, en particulier les plus petites d'entre elles, a adopté un amendement prévoyant que les branches ou les entreprises, notamment les PME, qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation peuvent bénéficier d'un dispositif d'ingénierie, d'appui et d'accompagnement consistant notamment en la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables.

C. La définition du temps de travail et les temps de repos

L'examen du projet de loi sur la réduction du temps de travail a été l'occasion pour l'Assemblée nationale d'introduire dans le texte des dispositions d'accompagnement importantes précisant notamment certaines notions fondamentales relatives au temps de travail.

1. La définition du temps de travail effectif

L'Assemblée nationale a ainsi adopté un amendement qui introduit dans le code du travail une définition de la durée du travail effectif qui transpose dans le droit national les prescriptions de la directive européenne du 23 novembre 1993 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, tout en reprenant les apports de la jurisprudence. Cette définition permet de clarifier et de stabiliser la notion essentielle de travail effectif qui est prise en compte pour apprécier l'ampleur de la réduction du temps de travail. Elle permet également de concilier au mieux les droits des salariés et les impératifs d'organisation des entreprises.

2. Le repos quotidien et les temps de pause

L'Assemblée nationale a par ailleurs adopté un

amendement qui transpose en droit interne deux autres dispositions de la directive européenne du 23 novembre 1993 qui constituent des avancées significatives pour les salariés. Désormais, tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Des possibilités de dérogation par accords collectifs, dans des conditions fixées par décret, sont toutefois prévues pour certaines activités ou en cas d'urgence. En outre, aucun temps de travail quotidien ne pourra atteindre six heures sans que le salarié ne puisse disposer d'une pause d'une durée minimale de vingt minutes. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux personnels roulants ou navigants du secteur des transports qui relèvent d'un régime spécifique faisant actuellement l'objet d'une négociation au niveau européen.

3. La prise du repos compensateur

Dans la logique du projet de loi visant à lutter contre les excès des durées longues de travail, l'Assemblée nationale a adopté un amendement prévoyant que le repos compensateur obligatoire doit **en principe** être pris dans les deux mois suivant l'ouverture du droit ou au plus tard dans un délai maximal d'un an.

D. La moralisation du temps partiel et le développement du temps partiel choisi

L'Assemblée nationale a renforcé les dispositions du projet de loi visant à moraliser le recours au temps partiel et à favoriser le temps partiel choisi.

1. Les modifications de l'abattement temps partiel

L'Assemblée nationale a ainsi adopté des amendements qui visent à moraliser le bénéfice de l'abattement de 30 % de cotisations sociales patronales. Le bénéfice de l'abattement est supprimé, d'une part en cas de temps partiel " défensif " (possibilité, lorsque cela constitue une alternative à un licenciement économique de transformer un temps plein en temps partiel sans embaucher pour maintenir le volume d'heures de travail), d'autre part en cas d'embauche à temps partiel lorsque l'employeur a procédé à un

licenciement économique dans les douze mois précédent, sauf accord de l'administration.

2. Les modifications du temps partiel

L'Assemblée nationale a adopté un amendement qui prévoit la modification de plein droit du contrat de travail à temps partiel lorsque l'horaire réellement effectué est durablement supérieur à l'horaire fixé par le contrat (deux heures au moins par semaine pendant douze semaines consécutives) ainsi qu'un amendement qui avance au 1^{er} janvier 1999 (au lieu du 1^{er} mars) la date à laquelle plusieurs coupures dans une même journée de travail ne pourront être prévues que par accord de branche étendu.

E. La préparation de la deuxième loi

L'Assemblée nationale a souhaité que le bilan d'application de la “ première loi ” que le Gouvernement devra présenter au Parlement à l'automne 1999, dans la perspective de la préparation de la “ deuxième loi ”, traite de deux sujets importants qui n'étaient pas mentionnés dans le texte initial.

1. Accorder une attention particulière aux PME

Tout au long de l'examen du texte, l'Assemblée nationale a marqué son souci de prendre en compte les spécificités et les difficultés particulières des petites et moyennes entreprises qui sont les principales créatrices d'emplois. Elle a ainsi adopté de nombreux amendements qui les concernent spécialement ou adaptent en leur faveur des dispositions générales. Dans cet esprit, elle a adopté un amendement demandant au Gouvernement d'accorder une attention particulière dans le rapport préparatoire à la “ deuxième loi ” aux moyens de développer l'emploi dans les PME et les incidences des relations entre les entreprises donneurs d'ordre et les entreprises sous-traitantes.

2. La formation professionnelle

L'Assemblée nationale a souhaité que le bilan de l'application de la “ première loi ” traite en particulier de la façon dont aura été prise en compte la formation professionnelle dans les négociations des accords de réduction du *temps* de travail. En affichant ainsi cette préoccupation, l'Assemblée nationale prend date et s'inscrit dans la perspective de la réforme de la formation professionnelle annoncée par le Gouvernement.

III.- UNE LOI DE MOBILISATION POUR L'EMPLOI

Dès à présent, la loi d'orientation et d'incitation s'applique dans son volet relatif au dispositif d'incitation financière en faveur des entreprises qui anticipent la diminution de la durée légale.

L'objectif emploi ne sera atteint que si le plus grand nombre d'acteurs du dialogue social s'emparent des possibilités ainsi offertes pour réduire la durée du travail en créant ou en préservant des emplois.

Pour ce qui concerne les entreprises, on ne soulignera jamais assez combien les enjeux de réorganisation et d'efficacité ne sont pas incompatibles avec le développement de l'emploi. Il faut en particulier convaincre les chefs d'entreprise que l'emploi est un bien collectif qui commande la confiance et l'activité économique, à un moment où, justement, la croissance est alimentée par la reprise de la consommation et la demande intérieure.

Incontestablement, le climat n'est déjà plus le même que celui qui prévalait, tout au moins dans les discours, lors de la conférence nationale du 10 octobre 1997. Comme on avait pu le percevoir dès le début des débats parlementaires, de nombreuses entreprises souhaitent entrer le plus vite possible dans le processus de réduction du temps de travail : on en voudra pour preuve l'énorme demande d'information qui se manifeste par les canaux les plus divers.

Les organisations syndicales sont, quant à elles, fortement mobilisées. Elles ont en effet un rôle immense à accomplir pour faire vivre la négociation dans les entreprises, pour manifester, là où le chef d'entreprise serait par exemple réticent ou mal informé, la volonté des salariés de participer à cette avancée sociale que constitue la réduction du temps de travail. Elles ont également la lourde tâche de former leurs délégués à prendre en compte l'ensemble de la négociation, puisque la loi permet aux partenaires sociaux dans l'entreprise de mettre sur la table tous les éléments de l'organisation du travail.

La possibilité pour une organisation syndicale de mandater des salariés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux représente en outre un enjeu majeur pour les syndicats. C'est pourquoi une aide de l'Etat à la formation de ces salariés mandatés est prévue par la loi, afin de favoriser la qualité des négociations et des accords.

Cette mobilisation se traduit concrètement sur le terrain, par la multitude de négociations qui commencent à s'ouvrir. Certaines entreprises

ont même devancé la promulgation de la loi et ont conclu des accords très significatifs :

chez Thomson Optronique (1000 salariés), une réduction du temps de travail de 38,5 à 34,65 heures hebdomadaires sous forme de 23 jours de congés permettra de créer au minimum 85 emplois ;

aux Laboratoires Boiron (1800 salariés), une réduction du temps de travail de 39 à 35 heures hebdomadaires conduira à des embauches en contrat à durée indéterminée équivalant à 95 salariés à temps plein ;

chez Malichaud Atlantique (47 salariés concernés), le passage de 39 à 35 heures hebdomadaires permettra la mise en place de la semaine de quatre jours ;

chez Téléassurances (200 téléconseillers), la réduction du temps de travail permet la création d'une septième semaine de congés payés et une meilleure organisation du travail des téléconseillers en assurances dont l'horaire hebdomadaire moyen sur l'année est ramené à 32 h 33 mn.

Afin d'amplifier la négociation dans l'ensemble des entreprises et sur tout le territoire, la loi a également prévu un dispositif de soutien au montage des projets : ainsi, les branches ou les entreprises, notamment les PME, qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation pourront bénéficier d'un dispositif d'ingénierie, d'appui et d'accompagnement consistant notamment en la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables. En particulier, les entreprises de moins de 500 salariés pourront bénéficier des conseils d'un consultant pendant deux semaines, la première étant intégralement prise en charge par l'Etat.

Il s'agit d'un élément essentiel pour mobiliser les entreprises et mener à bien la réorganisation nécessaire du travail, qui ne s'improvise pas. A cet égard, l'un des souhaits exprimés durant les débats parlementaires a été que se mettent en place à l'échelon des bassins d'emploi des réseaux d'appui aux projets de réorganisation et de réduction du temps de travail. Dans cet esprit, le concours de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail peut être précieux, de même que celui des régions. Ainsi, la région Nord-Pas-de-Calais **a déjà engagé une démarche de soutien à un tel dispositif d'accompagnement.**

IV.- 55 QUESTIONS-RÉPONSES SUR LE DISPOSITIF D'INCITATION FINANCIÈRE

A. QUELLE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ?

- 1 - Quel intérêt y a-t-il à s'engager sans attendre dans la réduction du temps de travail ?

En anticipant la diminution de la durée légale du travail, les entreprises peuvent bénéficier d'une incitation financière sous la forme d'un allègement de charges sociales patronales forfaitaire et dégressif sur cinq ans, avec des possibilités de majoration selon l'effort de réduction du temps de travail et la **contrepartie en emploi**. **Cette incitation sera maximale** jusqu'à la fin du premier semestre de 1999. Toutes les entreprises ont donc intérêt à envisager dès maintenant de réduire le temps de travail.

- 2 - Faut-il ramener la durée du travail à 35 heures ?

La réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % par rapport à l'horaire pratiqué à l'heure actuelle et doit aboutir à une durée hebdomadaire **d'au plus 35 heures**. **Mais le dispositif** d'incitation financière est encore plus avantageux si la durée du travail est plus importante, par exemple si elle conduit à passer aux 32 heures.

- 3 - Est-il nécessaire de conclure un accord ?

La loi d'orientation et d'incitation privilégie le dialogue social et la négociation : c'est pourquoi le droit à **l'allègement de charges sociales n'est ouvert que** si la réduction du temps de travail résulte d'un accord collectif négocié entre l'employeur et les salariés.

B. QUI PEUT BÉNÉFICIER DE L'AIDE ?

- 4 - Quels sont les employeurs visés par l'aide ?

Les employeurs qui peuvent bénéficier de l'allègement de charges en cas de réduction du temps de travail sont ceux auxquels s'applique la durée légale du travail, c'est-à-dire **l'ensemble** des entreprises privées industrielles et commerciales, l'ensemble des entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial qui ne sont pas exclus par décret (cf question 6), les offices **publics et ministériels**, les

professions libérales, les sociétés civiles et syndicats, les associations, les établissements hospitaliers privés, les établissements agricoles, familiaux et coopératifs.

5 - Y a-t-il des échéances différentes à respecter selon l'effectif de l'entreprise ?

L'incitation financière s'adresse aux entreprises qui anticipent **la diminution de la durée légale du travail. En conséquence, les entreprises de plus de vingt salariés peuvent y avoir droit jusqu'au 31 décembre 1999 et les plus petites jusqu'au 31 décembre 2001.**

6 - L'aide s'adresse-t-elle uniquement aux entreprises privées ?

Les entreprises publiques ne sont pas exclues par principe du bénéfice de l'aide. Néanmoins, un décret définit les organismes publics qui ne pourront pas en bénéficier eu égard au caractère de monopole de certaines **de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat** dans leurs produits d'exploitation. La liste de ces organismes figure en annexe du présent rapport.

C. QUEL ACCORD FAUT-IL NÉGOCIER ?

7 - Est-il obligatoire de négocier dans l'entreprise ?

La négociation d'entreprise est la plus adaptée à la diversité des situations et des besoins de réorganisation du *travail* liées à la réduction du temps de travail. Cependant, des accords de branche peuvent **également être conclus, leur application à l'échelon des entreprises** dépendant de la taille de l'entreprise (cf question 9). Par ailleurs, la négociation peut avoir lieu à l'échelon de l'établissement.

8 - Les petites entreprises peuvent-elles négocier un accord ?

La situation *spécifique* des petites entreprises est prise en compte par des dispositions adaptées : elles peuvent conclure *un* accord jusqu'au 31 décembre 2001 si leur effectif est inférieur ou égal à 20 salariés (cf question 5) ; en l'absence de délégué syndical, la *négociation* peut **être menée avec un salarié mandaté (cf question 11)**. Par ailleurs, **s'il existe un accord** de branche, il peut s'appliquer directement dans les entreprises de moins de 50 salariés (cf question 9).

9 - Un accord de branche peut-il s'appliquer directement dans une petite entreprise ?

Un accord de branche étendu peut s'appliquer directement dans les entreprises de moins de 50 salariés selon des modalités de mise en œuvre prévues **par l'accord de branche. Pour les** entreprises de 50 salariés ou plus, un accord complémentaire d'entreprise doit être conclu pour appliquer l'accord de branche.

D. AVEC QUI NÉGOCIER L'ACCORD ?

10 - Qui doit négocier l'accord ?

Conformément aux principes de la négociation collective, la négociation est menée par le chef d'entreprise, d'une part, et les *délégués* syndicaux ou **les délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux, d'autre** part. Cependant, par dérogation, une possibilité de négociation est ouverte en l'absence de délégué syndical (cf question 11).

11 - Peut-on négocier un accord en l'absence de délégué syndical ?

En l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, la négociation peut être menée avec un ou des " salariés mandatés ", c'est-à-dire des salariés de l'entreprise expressément mandatés pour négocier un accord par **une ou plusieurs organisations syndicales reconnues** représentatives sur le plan national (soit les cinq confédérations : CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO) ou départemental pour ce qui concerne les DOM.

12 - Comment négocier avec un salarié mandaté ?

Pour que l'accord conclu avec un salarié mandaté soit valide, certaines conditions doivent être respectées :

- le salarié mandaté ne doit pas pouvoir être assimilé au chef d'entreprise en raison des pouvoirs qu'il détient ; il ne doit pas être apparenté au chef d'entreprise ;

- le mandat doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation, ainsi que les **conditions dans lesquelles le projet d'accord est soumis** au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat.

13 - Quel est le statut d'un salarié mandaté ?

Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise choisi par lui.

En ce qui concerne la rémunération des salariés mandatés dans l'exercice de ce mandat, le temps passé à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail.

Le licenciement d'un salarié mandaté ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, à l'instar de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail pour les délégués syndicaux. Cette procédure d'autorisation est applicable dès **que l'employeur a connaissance de l'imminence** de la désignation du salarié mandaté et pendant six mois après la signature de l'accord ou, à défaut, la fin du mandat ou la fin de la négociation.

14 - Faut-il consulter les salariés ?

La loi ne prévoit aucune obligation de consultation des salariés sur le projet d'accord collectif de réduction du temps de travail, ni dans le cas d'un accord négocié avec des délégués syndicaux, ni dans le cas d'un accord négocié avec des salariés mandatés. Pour autant, elle n'exclut pas une consultation, organisée selon des formes librement décidées par les partenaires dans l'entreprise ou l'établissement, qui permette d'exprimer l'engagement de la collectivité de travail. En outre, il convient de souligner que les **institutions représentatives du personnel - comité d'entreprise et délégués** du personnel - doivent être consultées dans le cadre de leurs compétences propres.

E. SUR QUOI L'ACCORD DOIT-IL PORTER ?

15 - L'accord doit-il mentionner la contrepartie en termes d'emploi ?

L'accord détermine obligatoirement soit les embauches, soit les emplois préservés liés à la réduction du temps de travail.

16 - Sur quelle base l'accord doit-il prévoir la réduction du temps de travail ?

Afin de garantir l'effectivité de la réduction du temps de travail, celle-ci est appréciée à partir d'un mode constant **de décompte des éléments de l'horaire collectif**. **C'est donc sur cette base que la réduction du temps de travail** prévue par l'accord doit satisfaire aux conditions posées pour bénéficier de l'aide.

17 - L'accord doit-il prendre en compte les salariés qui ne sont pas à l'horaire collectif ?

L'accord prévoit obligatoirement les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail :

- sur les contrats de travail des salariés à temps partiel, c'est-à-dire les salariés dont l'horaire de travail est à l'heure actuelle déjà inférieure ou égale à 80 % de la durée légale ou de l'horaire collectif soit 32 heures sur la base de la durée légale actuelle de 39 heures ;

- sur la situation des salariés en travail posté, c'est-à-dire les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon un cycle continu dont l'**horaire de travail actuel est déjà obligatoirement inférieur ou égale à 35 heures** en application de l'article 26 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés.

18 - L'accord peut-il prévoir des modalités particulières pour les cadres ?

L'accord détermine obligatoirement les modalités d'organisation du temps de travail et du décompte de ce temps lorsque ces modalités sont spécifiques en ce qui concerne les cadres. Il peut en outre prévoir les conditions particulières **selon lesquelles la réduction du temps de travail** s'applique aux cadres ainsi que des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail tenant compte des exigences propres à leur activité.

19 - L'accord doit-il prévoir un suivi ?

L'accord détermine obligatoirement les dispositions relatives au suivi de sa mise en œuvre s'il s'agit d'un accord d'entreprise. Il s'agit d'une faculté dans le cas d'un accord de branche. L'accord peut en outre prévoir l'**a création d'une instance spécifique de suivi, composée à parité** de représentants de l'employeur et de représentants des salariés.

F. COMMENT BÉNÉFICIER DE L'AIDE EN CAS DE CRÉATIONS D'EMPLOIS ?

20 - L'accord doit-il préciser les modalités des embauches ?

Dans le cas où l'entreprise s'engage à **procéder à des embauches en conséquence de la réduction du temps de travail**, l'accord doit déterminer leur nombre par catégories professionnelles ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches.

21 - Quelle est la condition d'embauche **pour bénéficiaire** de l'aide ?

Dans le cadre des “ accords offensifs ” de réduction du temps de travail permettant de développer l'emploi, deux cas doivent être distingués.

Pour bénéficier de l'“ aide de base ”, l'entreprise doit réduire son horaire hebdomadaire collectif initial d'au moins **10 % pour le ramener** au plus à trente-cinq heures et s'engager à ce que les embauches correspondent à **6 %** au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Pour bénéficier de l'“ aide majorée ”, l'entreprise doit réduire son horaire hebdomadaire collectif initial d'au moins **15 % (pour le ramener au plus à trente-cinq heures) et s'engager à ce que les** embauches correspondent à **9 %** au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

(Pour les montants cf. questions 44 et 45)

22 - Comment réaliser la condition d'embauche ?

Les embauches doivent correspondre à un **volume d'heures égal au produit de l'effectif moyen annuel concerné par la réduction du temps de travail par le pourcentage** d'embauche fixé par la convention et par le nouvel horaire collectif moyen.

23 - Pour satisfaire à la condition d'embauche, peut-on augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel ?

Pour bénéficier de l'aide, la réalisation de l'engagement d'embauche doit se traduire par l'embauche de nouveaux salariés. L'augmentation de la durée du travail de personnes travaillant à temps partiel **déjà salariés de l'entreprise ou de l'établissement** qui applique la réduction de l'horaire collectif de travail n'est donc pas prise en compte pour la réalisation de l'engagement d'embauche.

24 - Peut-on embaucher à temps partiel ?

La condition **minimale d'embauche pour bénéficiaire de l'aide correspondant à un volume d'heures de travail**, il est possible de réaliser la contrepartie emploi en embauchant à temps plein ou à temps partiel.

25 - Peut-on bénéficier de majorations en cas d'embauche supérieure à l'engagement minimal ?

L'entreprise, en particulier s'il s'agit d'une petite entreprise, peut bénéficier d'une majoration de l'aide **si elle s'engage à embaucher plus de 6 % de l'effectif concerné (pour une réduction du temps de travail d'au moins 10 %) ou plus de 9 % (pour une réduction du temps de travail d'au moins 15 %).**

26 - Une réduction du temps de travail de 15 % en deux étapes ouvre-t-elle droit à majoration ?

L'« aide majorée » peut être également attribuée aux entreprises qui après avoir bénéficié de l'« aide de base » pour une réduction du temps de travail de 10 % et 6 % d'embauche, procèdent, **avant le 1er janvier 2003, à une nouvelle réduction permettant d'atteindre au total une réduction de 15 % par rapport à l'horaire initial et s'engagent à réaliser la contrepartie en embauche de 9 %.**

27 - L'embauche de certaines catégories de personnes ouvre-t-elle droit à majoration ?

Les entreprises qui prennent des engagements spécifiques en faveur de l'emploi de jeunes, de personnes handicapées ou de personnes rencontrant des difficultés *particulières* d'accès à l'emploi, **en particulier les chômeurs de longue durée (douze mois de chômage sur les dix-huit derniers mois)** peuvent bénéficier d'une majoration de l'aide (pour le montant, cf. question 46).

28 - Les embauches doivent-elles être réalisées en contrat à durée indéterminée ?

Les embauches *peuvent* être réalisées **en contrats à durée indéterminée ou déterminée. Toutefois, la réalisation** de la totalité des embauches en contrats à durée indéterminée ouvre droit à une majoration de l'aide (cf. question 46).

29 - Peut-on embaucher dans le cadre d'un groupement d'entreprises ?

Les entreprises d'au plus **300 salariés qui sont membres d'un groupement d'employeurs** (article L. 127-1 du code du travail) peuvent, si elles le souhaitent, satisfaire à la condition d'embauche dans le cadre du groupement.

30 - Y-a-t-il un délai pour réaliser les embauches ?

Les embauches **doivent être réalisées dans les entreprises ou les établissements où s'applique la réduction du temps de travail** dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

31 - Faut-il informer **les représentants du personnel sur les embauches** ?

Le chef d'entreprise doit fournir au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées.

32 - Y-a-t-il une obligation de maintenir l'effectif atteint après la réalisation des embauches ?

L'entreprise doit s'engager à maintenir l'effectif augmenté des nouvelles embauches de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par la réduction du **temps de travail, pour une durée fixée** par l'accord collectif et qui ne peut être inférieure à deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre du dispositif d'incitation.

33 - Quelle est la durée de l'aide ?

L'aide est attribuée pour une durée de cinq ans à compter de **la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail** prévue par l'accord.

G. Comment bénéficier de l'aide lorsque la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements ?

34 - L'accord doit-il mentionner les emplois préservés ?

Dans le cas où **la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement économique**, l'accord doit prévoir le nombre d'emplois préservés.

35 - Peut-on bénéficier de l'aide sans maintenir l'intégralité de l'effectif ?

La loi, dans le cadre du " volet défensif ", ne fixe pas comme condition pour bénéficier de l'aide l'interdiction de tout licenciement pour un motif économique. Elle prévoit seulement l'obligation d'éviter certains des licenciements qui étaient prévus. Le taux des emplois à préserver dépend de l'importance de la réduction du temps de travail (**cf. question 36**). **Il est donc possible de bénéficier de l'aide dans ce cadre tout en**

procédant à des suppressions d'emplois que la réduction du temps de travail ne peut permettre d'éviter.

36 - Lorsque la réduction du temps de travail est de 10 %, quelle est la proportion minimale d'emplois qui doivent être préservés pour bénéficier de l'aide ?

Pour bénéficier de “ l'aide de base ”, l'entreprise doit procéder à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % **permettant de ramener l'horaire collectif à au plus trente-cinq heures et préserver un nombre d'emplois équivalent à au moins 6 % de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail.**

37 - Lorsque la réduction du temps de travail est de 15 %, l'aide est-elle majorée ?

L'entreprise qui procède à une réduction du temps de travail d'au moins 15 % - permettant de ramener l'horaire collectif à au plus *trente-cinq heures* - **et s'engage à préserver un nombre d'emplois équivalent à au moins 9 % de l'effectif auquel s'applique la réduction** du temps de travail peut bénéficier d'une “ aide majorée ” (cf. question 45).

38 - Peut-on bénéficier de majorations lorsque le nombre d'emplois préservés est supérieur à la proportion minimale ?

L'entreprise, en particulier s'il s'agit d'une petite entreprise, peut bénéficier d'une majoration de l'aide lorsqu'elle **s'engage à préserver des emplois au-delà de la proportion** minimale de 6 % en cas de réduction du temps de travail d'au moins 10 % ou de 9 % en cas de réduction du temps de travail d'au moins 15 %.

39 - Y-a-t-il une obligation de maintenir l'effectif ?

L'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir la période pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement **concerné par la réduction du temps de travail.** L'employeur doit s'engager à maintenir l'effectif pendant au moins deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention conclue avec l'Etat.

40 - Quelle est la durée de l'aide ?

L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat, compte tenu de l'équilibre économique du projet et des mesures de prévention **et d'accompagnement** des licenciements, pour une durée initiale de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord.

L'aide peut être prolongée pour deux ans, par avenant à la convention, au vu de l'état de l'emploi dans l'entreprise, **des conditions d'exécution des mesures** de prévention et **d'accompagnement des licenciements** prévues par la convention et de la situation économique de l'entreprise.

H. Quelle aide financière ?

41 - Quelle est la nature de l'aide ?

L'aide consiste en un abattement forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale qui vient en déduction du montant global des cotisations **patronales d'assurances sociales, d'accident** du travail et d'allocations familiales dues au titre des gains et rémunérations versées aux salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

42 - Comment l'aide est-elle attribuée ?

L'aide est attribuée par convention conclue entre l'entreprise et l'Etat représenté par la direction départementale du travail, **de l'emploi et de la formation professionnelle ou**, pour les entreprises appartenant à un groupe d'importance nationale ou concernant plusieurs départements, par le ministre chargé de l'emploi.

43 - Quels sont les salariés concernés par l'aide ?

L'aide est attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail ainsi que pour ceux embauchés dans le cadre du " volet offensif ".

44 - Comment est déterminé le barème de l'aide ?

Le barème de l'aide dont bénéficie l'entreprise est déterminé en prenant en compte la date de signature de l'accord servant de base à la convention conclue avec l'Etat ou à défaut, dans le cas de l'application directe d'une convention collective ou d'un accord de branche étendus en ce qui concerne les entreprises de moins de cinquante salariés, la date de la signature de la convention entre l'entreprise et l'Etat. Toutefois, si la réduction du temps de travail n'est pas effective dans les trois mois suivant la signature de la convention, le barème **de l'aide est, sauf circonstances**

exceptionnelles appréciées par les services du ministère du travail, fixé en prenant en compte la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

45 - Quel est le montant de l'aide en cas de réduction du temps de travail de 10 % ?

Le montant de l'aide de base est dégressif sur cinq ans en fonction de la date d'entrée dans le dispositif.

· Pour toutes les entreprises (de plus ou moins de vingt salariés) :

- qui entrent dans le dispositif en 1998 et au premier semestre 1999, l'aide de base est de 9 000 francs par salarié la première année, puis décroît ensuite de 1 000 francs chaque année, pour être ramenée à 5 000 francs la cinquième année ;

- qui entrent dans le dispositif au second semestre 1999, l'aide de base est de 7 000 francs par salarié la première année, puis de 6 000 francs la deuxième année et de 5 000 francs les trois années suivantes.

Pour les entreprises dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés :

- qui entrent dans le dispositif en 2000, l'aide de base est de 7 000 francs par salarié la première année, puis de 6 000 francs la deuxième année et de 5 000 francs les trois années suivantes.

- **qui entrent dans le dispositif en 2001, l'aide de base est de 6 000 francs par salarié** la première année, puis de 5 000 francs les quatre années suivantes.

(Voir tableaux en annexe 2)

46 - Quel est le montant de l'aide majorée en cas de réduction du temps de travail de 15 % ?

En cas de réduction du temps de travail de 15 % et d'**embauche ou de préservation d'emplois d'au moins 9 %**, la majoration de l'aide de base est d'un montant constant de 4 000 francs par an et par salarié pendant toute la durée d'attribution de l'aide.

47 - Quels sont les montants des autres majorations ?

Une majoration d'un montant constant de 1 000 francs par an et par salarié peut être attribuée aux entreprises qui prennent des engagements supplémentaires en termes d'emploi. Peuvent ainsi bénéficier de cette

majoration les entreprises qui prennent des engagements d'embauche ou de préservation d'emplois supérieurs au minimum obligatoire, ou qui procèdent à la totalité des embauches prévues en contrats à durée indéterminée dans le cadre du " volet offensif ", ou encore qui prennent des engagements spécifiques en faveur de l'emploi de jeunes, de personnes handicapées ou de publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier les chômeurs de longue durée.

Une autre majoration, dégressive pendant la période d'attribution, est également prévue pour les entreprises de main-d'œuvre qui emploient au moins 60 % d'ouvriers au sens des conventions collectives et dont au moins 70 % des salariés perçoivent des gains et rémunérations au plus égales à une fois et demie le SMIC à temps plein.

- Pour les entreprises qui s'engagent dans le dispositif avant le 1er juillet 1999, l'aide est attribuée pour une durée de trois ans.

. Pour les accords signés en 1998, le montant de l'aide est de 4 000 francs la première année, de 2 000 francs la deuxième et de 1 000 francs la troisième année.

. Pour les accords signés au premier semestre 1999, le montant de l'aide sera de 3 000 francs la première année, de 2 000 francs la deuxième et de 1 000 francs la **troisième année**.

- **Pour les accords signés au second semestre 1999**, l'aide est attribuée pendant deux ans : son montant est de 2 000 francs la première année et de 1 000 francs la deuxième année.

48 - Les majorations sont-elles cumulables ?

Les trois **majorations pour réduction du temps de travail de 15 % avec embauche ou préservation** d'emploi de 9 %, pour engagements supplémentaires en termes d'emploi et pour les entreprises de main-d'œuvre sont cumulables.

49 - L'aide est-elle cumulable avec d'autres aides à l'emploi ?

Le bénéfice de l'aide (et ses majorations) ne peut être cumulé avec celui d'une exonération totale ou partielle de cotisations patronales **de sécurité sociale ou avec l'application** de taux spécifiques, d'assiettes ou de **montants forfaitaires de cotisations**.

Par exception à ce principe, l'aide à la réduction du temps de travail est cumulable avec la ristourne **dégressive de cotisations sociales sur les bas salaires** et les aides au contrat initiative emploi (CIE) et à son équivalent dans les départements d'outre mer : le **contrat d'accès à**

l'emploi (CAE).

50 - Quel est le point de départ de l'aide ?

L'aide est attribuée à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail **prévue par l'accord.**

51 - Que se passe-t-il à l'expiration de l'aide ?

Le Gouvernement a annoncé la mise en place d'une " aide structurelle " dont le montant pourrait s'élever à 5 000 francs.

52 - Le bénéfice de l'aide empêche-t-il tout licenciement ?

Durant la période d'attribution de l'aide, les mouvements de personnel - embauche et licenciement - **sont possibles dans la mesure ou les engagements en termes d'embauches** ou de préservation d'emplois en contrepartie de la réduction du temps de travail fixés par la convention sont respectés.

53 - Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des engagements ?

En cas de dénonciation de l'accord collectif ou de non-respect des engagements prévus par l'accord collectif ou la convention conclue avec l'Etat, celle-ci peut être suspendue ou dénoncée par le représentant de **l'Etat. Le versement de l'aide peut alors être suspendu. Il peut être également** demandé à l'entreprise de reverser les aides et les majorations perçues.

I. QUELLES AIDES POUR LA MISE EN ŒUVRE ?

54 - Quelle aide pour le montage des projets de réduction du temps de travail ?

| | |
|---|--|
| <p>Les branches ou les entreprises, notamment les PME, qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation peuvent bénéficier d'un dispositif d'ingénierie, d'appui et d'accompagnement consistant notamment en la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables.</p> <p>55 - Quelle aide à la formation pour les salariés mandatés ?</p> <p>Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir les actions de formation des salariés</p> | <p>Analyse des dispositions</p> |
|---|--|

| | | |
|---|--|--|
| <p>Article premier</p> <p>Après l'article L. 212-1 du code du travail, il est inséré un article L. 212-1 bis ainsi rédigé :</p> <p>Article premier</p> <p>Réduction à trente-cinq heures de la durée légale hebdomadaire du travail effectif des salariés“ Art. L. 212-1 bis. – Dans les établissements ou les professions mentionnés à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements agricoles, artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2002. Elle est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1.”</p> | <p>- O rganisme s conc e rnés</p> <p>- Rédu ctio n au 1er janv ier 2002</p> <p>- Rédu ctio n antic ipée au 1er janv ier 2000 pour les entr epris es de plus de 20 salar iés</p> <p>- Rep ort en 2002 en cas de fran chiss eme nt</p> | |
|---|--|--|

du
seuil

| | | |
|---|--|--|
| <p>Article 2 Les organisations syndicales d'employeurs, groupements d'employeurs ou employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sont appelés à négocier d'ici les échéances fixées à l'article 1er les modalités de réduction effective de la durée du travail adaptées aux situations des branches et des entreprises et, le cas échéant, aux situations de plusieurs entreprises regroupées au plan local ou départemental dans les conditions prévues par l'article L. 132-30 du code du travail.</p> <p>Article 3</p> <p style="text-align: center;">Les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1er janvier 2000 ou pour les entreprises de vingt salariés ou moins avant le 1er janvier 2002 en application d'un accord collectif et qui procèdent en contrepartie à des embauches ou préservent des emplois peuvent bénéficier d'une aide dans les conditions définies ci-après.</p> | <p>Article 2</p> <p>I ncitation pour les partenaires sociaux à négocier sur la réduction du temps de travail avant l'application de la nouvelle durée légale</p> <p>Article 3</p> <p>A ide à la réduction négociée du temp</p> | |
|---|--|--|

s de
trava
il au
plus
à t
rente
-cinq
heur
es
avan
t
l'app
licati
on
de la
nouv
elle
duré
e
légal
e
pour
créer
ou
prése
rver
des
empl
ois

| | |
|--|---|
| <p>I. – Peuvent bénéficier de cette aide les entreprises, y compris celles dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, relevant des catégories mentionnées à l'article L. 212-1 bis du code du travail, ainsi que les sociétés d'économie mixte et établissements publics industriels et commerciaux locaux de transport public urbain de voyageurs et les entreprises d'armement maritime. Toutefois, ne peuvent bénéficier de cette aide, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leurs <i>produits d'exploitation</i>, certains organismes publics dépendant de l'Etat, dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de la réduction du temps de travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.</p> <p>I) Bénéficiaires de l'aide</p> <p>- Entreprises éligibles</p> | <p>La réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale et porter le nouvel horaire collectif au plus au niveau de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 bis du code du travail. L'ampleur de la réduction est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.</p> |
|--|---|

| | | |
|--|---|--|
| <p>2) Conditions minimales de réduction du temps de travail pour bénéficier de l'aide : - 10 % et au plus 35 heuresII. – La réduction du temps de travail doit être organisée par un accord d'entreprise ou d'établissement. Elle peut être également organisée en application d'une convention collective ou d'un accord de branche étendus ou agréés en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, soit, dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise, soit, dans <i>les entreprises de moins de cinquante salariés</i>, selon des modalités de mise en œuvre prévues par la convention ou l'accord de branche. Elle peut aussi être organisée par un accord conclu dans les conditions prévues par les deux premiers alinéas de l'article L. 132-30 du code du travail.</p> | <p>3) Type d'accord</p> <p>- Priorité à l'accord d'entreprise</p> <p>- Possibilité d'accords de branche</p> <p>- Possibilité d'accord de regroupement local</p> | |
|--|---|--|

| | |
|--|--|
| <p>Outre les dispositions prévues au IV et au V du présent article, l'accord collectif détermine les échéances de la réduction du temps de travail applicables dans la ou les entreprises intéressées en référence à la durée initiale du travail, ainsi que les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques, et les modalités et délais selon lesquels les salariés doivent être prévenus en cas de modification de l'horaire. Il détermine aussi, sans préjudice de l'application des dispositions du livre IV du code du travail organisant la consultation des représentants du personnel, les dispositions relatives au suivi de sa mise en œuvre au sein de l'entreprise et, le cas échéant, de la branche. Ce suivi peut être assuré par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet. L'accord prévoit les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ainsi que sur la situation des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon un cycle continu, mentionnés à l'article 26 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la <i>durée du travail et aux congés payés</i>. Il peut également prévoir les conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux personnels d'encadrement ainsi que des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail tenant compte des exigences propres à leur activité.</p> <p>4) Contenu de l'accord</p> <p>- Les échéances et les modalités de la réduction du temps de travail (RTT)</p> <p>- Information des institutions</p> | <p>Cet accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles en ce qui concerne les professions agricoles, remis aux représentants du personnel et affiché dans l'entreprise.</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| <p>représentatives du personnel</p> <p>- Suivi de la mise en œuvre de l'accord</p> <p>- Modalités spécifiques pour les cadres, les salariés à temps partiel ou travaillant en cycle continu</p> | |
| <p>Dépôt de l'accord à l'administration du travail Une organisation syndicale ou son représentant dans l'entreprise peut saisir l'autorité administrative en cas de difficultés d'application d'un accord d'entreprise signé dans le cadre du présent dispositif.</p> <p>Saisine de l'administration du travail en cas de difficulté d'application</p> | <p>III. – Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, à défaut d'un accord de branche mettant en œuvre les dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, un accord collectif peut être conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.</p> |
| <p>5) En l'absence de représentants syndicaux, possibilité pour un syndicat de mandater un salarié pour négocier un accord</p> <p>- Caractère supplétif : à défaut d'accord de branche organisant le mandatement</p> <p>- Les syndicats mandants</p> | <p>Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>- Indépendance du salarié mandatéLe mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat. Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise choisi par lui. L'accord prévoit les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale mandante sont informés des conditions de sa mise en œuvre et de son application. Cét accord est communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.</p> | | <p>- Définition du mandat de négociation</p> <p>- Assistance du salarié mandaté</p> <p>- Suivi de la mise en œuvre de l'accord par le syndicat mandant</p> |
| | <p>Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail.</p> | <p>- Le temps passé à négocier est payé</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | L es salar iés man datés au titre du prése nt articl e béné ficié nt de la prote ction prév ue par les disp ositi ons de l'arti cle L. 412- 18 du code du trava il dès que l'em ploy eur aura eu conn aissa nce de l'imm inen ce de leur désig natio n. La proc édu | <p>- Protection contre le licenciement du salarié mandatéIV. – Dans le cas où l'entreprise s'engage à procéder à des embauches en conséquence de la réduction du temps de travail, l'accord détermine leur nombre par catégories professionnelles ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches.</p> |
|--|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>e d'aut orisa tion est appli cable au licen ciem ent des ancie ns salar iés man datés pend ant six mois après la signa ture de l'acc ord ou, à défa ut, la fin du man dat ou la fin de la négo ciati on.</p> |
| | <p>6) “ Vole t offen sif ” : aide à la rédu ction du temp s de trava il assor ti d'...</p> <p>L'entreprise doit s'engager à ce que ces embauches correspondent à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail et s'engage à procéder à des embauches correspondant à 9 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée. Ces embauches peuvent, le cas échéant, être réalisées dans le cadre d'un groupement constitué en application des dispositions prévues à l'article L. 127-1 du code du travail dont l'entreprise est membre.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>- Con ditio ns mini male s : - aide de base : 10 % de RTT , 6 % d'em bauc he - aide majo rée : 15 % de RTT , 9 % d'em bauc he - Emb auch e dans le cadr e d'un grou pem ent d'em ploy eurs</p> | <p>La majoration bénéficie également aux entreprises qui, après avoir bénéficié de l'aide octroyée pour une réduction du temps de travail de 10 %, réduisent une nouvelle fois le temps de travail avant le 1er janvier 2003, pour porter l'ampleur totale de la réduction à au moins 15 % de l'horaire initial. Elles devront alors avoir procédé à des embauches correspondant à au moins 9 % de l'effectif concerné par la première étape de réduction du temps de travail.</p> |
|--|--|--|

| | | |
|---|--|---|
| <p>- Réduction du temps de travail de 15 % en deux étapes avant le 1er janvier 2003</p> | | <p>L'entreprise doit s'engager à maintenir l'effectif augmenté des nouvelles embauches de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction, pour une durée fixée par l'accord et qui ne peut être inférieure à deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées en application du premier alinéa du présent paragraphe. Ces embauches devront être réalisées dans les entreprises ou les établissements où s'applique la réduction du temps de travail dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.</p> <p>- Maintien des effectifs pendant au moins deux ans</p> <p>- Réalisation des embauches dans le délai d'un an après la RTT</p> |
| | <p>Le chef d'entreprise doit fournir au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches</p> | <p>- Information des institutions représentatives élues du personnel sur les embauches</p> <p>- Convention avec l'Etat</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>e et l'Etat pour une duré e de cinq ans à com pter de la date d'e ntrée en vigu eur de la rédu ction du temp s de trava il prév ue par l'acc ord, après vérif icati on de la conf ormi té de l'acc ord colle ctif aux disp ositi ons légal es.</p> |
| | <p>V. – Dans le cas où la rédu ction du temp s de trava il perm et</p> |

nom
bre
d'em
plois
que
la
rédu
ction
du
temp
s de
trava
il
perm
et de
prése
rver.
Ce
derni
er
doit
être
équi
vale
nt à
6 %
au
mo
ins
de
l'effe
ctif
auqu
el
s'ap
pliqu
e la
rédu
ction
du
temp
s de
trava
il. Si
l'entr
epris
e
rédui
t de
15 %
la
dur
ée
du
trava
il, et
s'en
gage
à

préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée.

| | | |
|--|--|---|
| <p>7) “ Volet défensif ” : aide à la réduction du temps de travail assortie de la préservation d'emplois</p> <p>- Conditions minimales :</p> <p>- 10 % de RTT, 6 % d'emplois préservés</p> <p>- 15 % de RTT, 9 % d'emplois préservés</p> | | <p>L'accord d'entreprise ou d'établissement précise également la période pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction. Sa durée est au minimum de deux ans.</p> |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|---|
| <p>- Maintien de l'effectif pendant au moins deux ans L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat après vérification de la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales et compte tenu de l'équilibre économique du projet et des mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements.</p> | | <p>- Convention avec l'Etat</p> <p>- Appréciation de la qualité du projet</p> |
| | <p>L'aide est attribuée pour une durée initiale de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord. Elle peut être prolongée pour deux ans par avenant à la conv</p> | <p>- Aide de trois ans</p> <p>- Prolongation possible de l'aide pour deux ans</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>l'ent re pri se, au vu de l'état de l'em ploi dans l'ent re pri se et de la situa tion écon omiq ue de celle -ci.</p> | |
| | | <p>VI. – L'aide est attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail, ainsi que pour ceux embauchés dans le cadre du dispositif prévu au IV du présent article. Elle vient en déduction du montant <i>global des cotisations à la charge de l'employeur</i> pour la période considérée au titre des assurances sociales, accidents du travail et maladies professionnelles et allocations familiales assises sur les gains et rémunérations des salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné.</p> |
| | <p>8) L'ai de et ses majo ratio ns - L'ai de : un abatt eme nt forfa itaire des cotis ation s</p> | |

| | | |
|--|---|---|
| <p>Le montant de l'aide peut être majoré si l'entreprise prend des engagements en termes d'emploi supérieurs au minimum obligatoire, en particulier s'il s'agit d'une petite entreprise, ou si l'entreprise procède à la totalité des embauches prévues en application du IV du présent article dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée. Il peut être aussi majoré si l'entreprise prend des engagements spécifiques en faveur de l'emploi de jeunes, de personnes reconnues handicapées en application de l'article L. 323-10 du code du travail ou de publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier les chômeurs de longue durée.</p> | <p>- Majoration en cas d'engagements supplémentaires en termes d'emploi</p> | |
| <p>Des majorations spécifiques peuvent être accordées, dans des conditions fixées par décret, aux entreprises dont l'effectif est constitué d'une proportion importante d'ouvriers au sens des conventions collectives et de salariés dont les rémunérations sont proches du salaire minimum de croissance.</p> | <p>- Majorations pour les entreprises de main-d'œuvre</p> | |
| <p>Le bénéfice de l'aide ne peut être cumulé avec celui d'une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale, ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la réduction prévue à l'article L. 241-13 et à l'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale ainsi que des aides prévues aux articles L. 322-4-2 et L. 832-2 du code du travail.</p> | | <p>- Principe du non-cumul de l'aide</p> <p>- Cumul possible avec la ristourne dégressive et l'aide au CIE</p> |
| | <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine</p> | <p>9) Contrôles et sanctions Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article, notamment les montants de l'aide, ainsi que les dispositions relatives aux majorations.</p> <p>10) Décret d'application VII. – Les</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>le cas où l'ent repi se n 'a p as mis en œuvr e ses enga ge me nts en mati ère d'em ploi et de rédu ction du temp s de trava il.</p> |
| | <p>12) Aide à la form ation des salar iés man datés</p> <p>13) Abr og ation de la loi Robi en</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>X. – A l'avant-dernier alinéa de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, les mots : “ par les articles 7, 39 et 39-1 ” sont remplacés par les mots : “ par l'article 7 ”.</p> | <p>Article 4 Une réduction du temps de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos par accord d'entreprise ou d'établissement ou en application d'une convention ou</p> | |
|--|--|--|

d'un
acco
rd de
bran
che
éten
du.
L'ac
cord
colle
ctif
déter
mine
alors
les
mod
alités
de p
rise
de
ces
repo
s,
pour
parti
e au
choi
x du
salar
ié et
pour
parti
e au
choi
x de
l'em
ploy
eur,
et,
dans
la
limite
de
l'ann
ée,
les
dé
lais
maxi
ma
dans
lesqu
els
ces
repo
s

sont pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

| | | |
|---|--|--|
| <p>Article 4</p> <p>Réduction collective de la durée du travail sous forme de jours de repos</p> <p>- Contenu de l'accord collectif</p> | | <p>L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1 du code du travail et précisées par décret.</p> |
| <p>- Possibilité d'alimentation d'un compte épargne-temps par les jours de repos</p> | | <p>Article 5</p> <p>Au début de l'article L. 212-4 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>Article 5</p> <p>Définition de la durée du travail effectif⁶ La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et <i>doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.</i> ”</p> <p>Article 6</p> <p>Avant le chapitre Ier du titre II du livre II du code du travail, il est inséré un chapitre préliminaire ainsi rédigé :</p> | | <p>Article 6</p> <p>Repos quotidien et temps de pause</p> |
| | <p>“</p> <p>Chapitre préliminaire</p> <p>“</p> <p>Repos quotidien</p> <p>“</p> <p>Art. L. 220-1. – Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.</p> <p>“ U ne conv</p> | <p>- Repos quotidien</p> |

peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

| | | |
|--|--------------------------------------|---|
| | <p>“ Ce décret prévoit également</p> | <p>“ Art. L. 220-2. – Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause</p> |
|--|--------------------------------------|---|

| | | |
|------------------|---|---|
| | e men ace d'ac cide nt ou de surcr oît ex cepti onne l d'acti vité. | |
| - Temps de pause | | Article 7 Les dispositions de l'article 6 s'appliquent aux salariés autres que les personnels roulants ou navigants du secteur des traNSports. |
| | Artic le 7 C ham p d'ap plica tion du repo s quoti dien et des temp s de p ause | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Article 8 I. – Le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> | <p>Article 8 Régime du repos compensateur en cas d'heures supplémentaires</p> | |
| <p>“ Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999. ”</p> | | <p>- Abaissement du seuil de déclenchement du repos compensateur II. – Il est inséré, après le quatrième alinéa du même article, un alinéa ainsi rédigé :</p> |
| <p>“ Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'Ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an. ”</p> | | <p>- Modalités de prise du repos compensateur</p> |
| | <p>IV. – Le huitième alinéa du même article est supprimé.</p> | <p>IV. – Le deuxième alinéa de l'article 993 du code rural est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>“ Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999. ”</p> <p>- Abaissement du seuil de déclenchement du repos compensateur pour les salariés régis par le code rural</p> |
| | <p>V. – Après la première phrase du quatrième</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>VI. – Il est insér é, après le deux ième aliné a de l’arti cle 993- 1 du code rural , un aliné a ainsi rédig é : “</p> <p>Le repo s com pens ateur doit oblig atoir eme nt être pris dans un délai maxi mum de deux mois suiva nt l ’o uvert ure du droit sous réser ve des</p> | |
|--|--|--|

cas
de
repor
t
défin
is
par
décr
et.
L'ab
senc
e de
dem
ande
de
prise
du
re
pos
par
le
salar
ié ne
peut
entra
îner
la
perte
de
son
droit
au re
pos.
Dans
ce
cas,
l'em
ploy
eur
est
tenu
de
lui
dem
ande
r de
pren
dre
effec
tive
ment
ses
repo
s
dans
un
délai

maxi
mal
d'un
an. ”

-
Mod
alités
de
prise
du
repo
s C
om
**pens
ateu
r
pour
les
salar
iés
régis
par
le
code
rura
l**

| | | |
|--|---|--|
| <p>VII. – Le cinquième alinéa du même article est supprimé.</p> | <p>A rticle 9</p> <p>I . – Après les mots : “ contr ats trans form és ”, la f in de la derni ère phra se du deux ième aliné a de l’arti</p> | |
|--|---|--|

les
appli
cable
au
trava
il à
temp
s
parti
el

-
Supp
ressi
on
du
béné
fice
de
l'aba
ttem
ent
pour
le
temp
s
parti
el en
cas
de
plan
socia
III. –
Le
troisi
ème
aliné
a du
mêm
e
articl
e est
ainsi
rédig
é :
“

Pour
ouvri
r le
béné
fice
de
cet
abatt

ement, le
contrat
doit
prévoir
une
durée
hebdomadaire
de
travail qui
peut être
calculée,
le cas échéant,
sur le
mois
,
comprise
entre dix-huit
heures,
heures
complémentaires
non
comprises, et
trente-deux
heures,
heures
complémentaires

ou
supp
léme
ntair
es
com
prise
s. ”

III. —

Le
quatr
ième
aliné
a du
mêm
e
articl
e est
com
plété
par
une
phra
se
ainsi
rédig
ée :
“ Il
n’est
toute
fois
ouve
rt,
dans
ce
cas,
que
lorsq
ue le
temp
s
parti
el
calcu
lé
sur
une
base
annu
elle
résul
te de
l’appl
icatio
n
dans
l’entr
epris
e

d'un
acco
rd
colle
ctif
défin
issant
les
mod
alités
et
les
gara
nties
suiva
nt
lesq
uelle
s le
trava
il à
temp
s
parti
el
est
prati
qué
à la
dem
ande
du s
alar
ié. ”

| | |
|---|---|
| <p>- Relèvement du plancher de l’horaire à temps partiel ouvrant droit à l’abattement</p> <p>- Limitation de l’ouverture du bénéfice de l’abattement au temps partiel annualisé au cas où est mis en œuvre un accord collectif relatif au temps partiel choisi</p> | <p>IV. – Dans la première phrase de l’antépénultième alinéa du même article, les mots : “ trente jours ” sont remplacés par les mots : “ soixante jours ”.</p> |
| <p>- Allongement du délai de déclaration des contrats à temps partiel ouvrant droit à l’abattement</p> | <p>V. – Dans l’avant-dernier alinéa du même article, les mots : “ six mois ” sont remplacés par les mots : “ douze mois ”.</p> |
| <p>- Allongement de la période durant laquelle l’employeur ne doit pas avoir procédé à des licenciements pour bénéficiaire de l’abattementVI. – L’abattement prévu à l’article L. 322-12 du code du travail s’applique ou est maintenu, dans des conditions identiques à celles prévues par cet article, dans une entreprise qui a réduit conventionnellement la durée collective du travail pour les salariés employés sous contrat de travail à durée indéterminée, dont la durée du travail fixée au contrat est comprise entre les quatre cinquièmes de la nouvelle durée collective du travail et trente-deux heures, toutes heures travaillées comprises, et sous condition que les garanties prévues aux articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 leur soient appliquées.</p> <p>- Ouverture du bénéfice de l’abattement aux contrats de travail prévoyant un horaire compris entre le seuil du temps partiel et 32 heures dans les entreprises ayant réduit co</p> | <p>VII. – Par dérogation aux II et III du présent article, l’abattement continue à s’appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice en application des dispositions en vigueur avant la date de publication de la présente loi.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>- Maintien du bénéfice de l'abattement pour les contrats en coursArticle 10</p> <p>I. – Au sixième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, les mots : “ ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ” sont supprimés.</p> | <p>Article 10</p> <p>Régime du travail à temps partiel</p> <p>- Suppression de la possibilité de prévoir par accord d'entreprise ou d'établissement des heures complémen-taires comprises entre le dixième et le tiers de l'horaire du contr</p> | |
|---|--|--|

at de
trava
il à
temp
s
parti
el

| | | |
|---|---|--|
| <p>II. – Avant le dernier alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>“ Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l’horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l’équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l’horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d’un préavis de sept jours et <i>sauf</i> opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l’horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l’horaire moyen réellement effectué. ”</p> | <p>- Mod ificat ion de droit du contr at de trava il à temp s parti el si l’hor aire contr actue l est dura blem ent dépa ssé</p> | |
|---|---|--|

| | | |
|---|---|---|
| <p>III. –Dans le dernier alinéa du même article, les mots : “ , ou convention ou accord d’entreprise ou d’établissement ” sont supprimés.</p> | | <p>- Cf paragraphe I</p> |
| | <p>IV. – Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé : “ Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d’une même journée, plus d’une interruption d’activité ou une interruption</p> | <p>- Obligation d’un accord de branche pour prévoir plus d’une interruption d’activité ou une interruption supérieure à deux heures dans la journée de travail des salariés à temps partiel</p> |

supé-
rieur
e à
deux
heur
es,
que
si
une
conv
entio
n ou
un
acco
rd
colle
ctif
de
bran
che
éten
dus
ou
agré
és en
appli
catio
n de
l'arti
cle
16
de la
loi
n°
75-5
35
du
30
juin
1975
relati
ve
aux
instit
ution
s
socia
les et
médi
co-
SO
ciale
s le
prév
oit

soit
expr
essé
ment
, soit
en
défin
issan
t les
plag
es
horai
res
pend
ant
lesq
uelle
s les
salar
iés
doiv
ent
exer
cer
leur
activi
té et
leur
répar
tition
dans
la
journ
ée
de
trava
il,
moy
enna
nt
des
cON
trepa
rties
spéci
fique
s et
en
tena
nt
com
pte
des
exig
ence
s
prop
res à
l'acti
vité

e
xerc
ée.”

| | | |
|--|---|---|
| | <p>V. – Les disp ositi ons du IV sont ap plica bles à com pter du 1er janvi er 1999 .</p> | |
| <p>VI. –Un décret en Conseil d’Etat fixe les sanctions dont sont assorties les infractions aux articles L. 212-4-2 à L. 212-4-7 du code du travail</p> | | <p>- Sanctions pénales pour les infractions à la législation relative au travail à temps partiel Article 11 Après la première phrase du dernier alinéa de l’article L. 212-4-5 du code du travail, il est inséré une phrase ainsi rédigée : “ Il communique également le nombre d’heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. ”</p> <p>Article 11</p> <p>Communication au comité d’entreprise du nombre d’heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel Article 12 I. – Le VIII de l’article 43 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 précitée est abrogé.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>A rticle 12</p> <p>Main tien de l'assi ette des cotis ation s d'ass uran ce vieill esse en cas de pass age à temp s parti el</p> | |
| <p>II. – Il est inséré, après l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, un article L. 241-3-1 ainsi rédigé :</p> <p>“ Art. L. 241-3-1. – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 241-3, en cas de passage avec l'accord du salarié d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L. 242-1. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'exercice de cette disposition par les employeurs. L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions.</p> | | <p>- Dispositions relatives aux salariés <i>régis par le code du travail</i></p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>“ Un dér et en Cons eil d’Et at fixe le taux de ces cotis ation s. ”</p> | <p>III. – L’article 63 de la loi n° 95-95 du 1er février 1995 de modernisation de l’agriculture est abrogé.</p> |
| | | <p>IV. – Il est inséré, dans le code rural, un article 1031-3 ainsi rédigé : “ Art. 1031-3. – Par dérogation aux dispositions de l’article 1031, en cas de passage avec l’accord du salarié d’un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel au sens de l’article L. 212-4-2 du code du travail, l’assiette des cotisations destinées à financer l’assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein. La part salariale correspondant à ce supplément d’assiette n’est pas assimilable, en cas de prise en charge par l’employeur, à une rémunération. Un décret en Conseil d’Etat détermine les conditions de mise en œuvre de cette disposition par les employeurs.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | - Dispositifs relatives aux salariés régis par le code rural | |
| “ L’option retenue lors de la transformation de l’emploi vaut seulement dans le cas d’une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l’activité <i>reste exercée</i> dans ces conditions. | | |
| | “ Un décret en Conseil d’Etat fixe le taux de ces cotisations.” | |
| | V . – Il est inséré, après l’article L. 50 du code des nensi | |

| | | |
|--|--|-------------------------------------|
| | “ Art. L. 50-1. – Par déro gatio n aux disp ositi ons de l’arti cle L. 50 du prése nt code , lorsq ue le contr at de trava il à temp s parti el résul te de la trans form ation , avec l’acc ord du salar ié, d’un empl oi à temp s com plet en empl oi à temp | - Dispositions relatives aux marins |
|--|--|-------------------------------------|

s
parti
el,
l'assi
ette
des
cotis
ation
s et
contr
ibuti
ons à
la
caiss
e de
retrai
te
des
mari
ns
peut
être
main
tenu
e à la
haut
eur
du
salai
re
forfai
taire
corre
spon
dant
à
une
activi
té à
te
mps
com
plet.
La
part
salar
iale
corre
spon
dant
à ce
supp
léme
nt
d'ass
iette

n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

| | | |
|--|--|--|
| | “ L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activ | |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>“ La pé- rio- de d'ex- écuti- on du contr- at de trava- il effec- tuée dans ces co- nd- ition- s est prise en com- pte pour la totali- té de sa durée, e, tant pour la const- itutio- n du droit à pensi- on que pour la liqui- datio- n d es p en- sions prév- ues par le</p> | |
|--|---|--|

présent
code

| | | |
|--|---|--|
| | <p>“ Un décret en conseil d'Etat détermine les conditions d'exercice de ces dispositions par les employeurs.”</p> | |
| | | <p>VI. – Le III de l'article 88 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social est abrogé.</p> <p>Article 13</p> <p>Au plus tard le 30 septembre 1999, et après concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport établissant le bilan de l'application de la présente loi. Ce bilan portera sur le déroulement et les conclusions des négociations prévues à l'article 2 ainsi que sur l'évolution de la durée conventionnelle et effective du travail et l'impact des dispositions de l'article 3 sur le développement de l'emploi et sur l'organisation des entreprises.</p> |

Article 13

Rapport au Parlement sur l'application de la loi et les conséquences à en tirer sur les modalités d'organisation du travailLe rapport présentera les enseignements et orientations à

tirer de ce bilan pour la mise en œuvre de la réduction de la durée légale du travail prévue à l'article 1er, en ce qui concerne notamment le régime des heures supplémentaires, les règles relatives à l'organisation et à la modulation du travail, les moyens de favoriser le temps partiel choisi, la place prise par la formation professionnelle dans les négociations et les modalités particulières applicables au personnel d'encadrement.

Ce rapport précisera également les conditions et les effets de la réduction du *temps* de travail compte tenu de la taille des entreprises. Il analysera plus particulièrement les moyens de développer l'emploi dans les petites et moyennes entreprises et les incidences des relations entre les entreprises donneurs d'ordre et les entreprises sous-traitantes.

Article 14

Dans les douze mois suivant la publication de la présente loi, et après consultation des partenaires sociaux, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur le bilan et les perspectives de la réduction du temps de travail pour les agents de la fonction publique.

Article 14

Rapport au Parlement sur le bilan et les perspectives de la réduction du temps de travail dans la fonction publique

AnNEXE 1

Liste des organismes qui ne peuvent bénéficier de l'incitation financière à la réduction du temps de travail prévue par l'article 3 de loi du 13 juin 1998

- Aéroports de Paris
- Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
- Agence française de développement
- Agence nationale de valorisation de la recherche
- Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
- Agence nationale pour la participation des employeurs à l'effort de construction
- Agence nationale pour les chèques-vacances
- Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer
- Agence pour la diffusion de l'information technologique
- Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
- Centre national de la danse
- Charbonnages de France
- Cité de la musique
- Comédie Française
 - Commissariat à l'énergie atomique
 - DCN International
 - École nationale supérieure de création industrielle
 - École nationale supérieure des métiers de l'image et du son
 - Économat de l'armée
 - Électricité de France
 - Établissement public de la cité des sciences et de l'industrie
 - Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette
- Établissement public et sociétés bénéficiant du produit de la redevance pour droit d'usage au titre de l'article 53 de la loi du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication
- Etablissements publics à caractère industriel et commercial d'intervention en matière agricole
 - Gaz de France
 - Houillères des bassins du centre et du midi
 - Houillères du bassin de Lorraine
 - Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
 - Institut national de l'environnement industriel et des risques
 - **La Française des jeux**
 - **La Poste**
 - **Opéra national de Paris**
- **Réseau Ferré de France**
 - **Société des mines de potasse d'Alsace**
 - **Société Nationale d'Electricité Thermique**
- **Théâtres nationaux de l'Odéon, de Chaillot, de la Colline et de Strasbourg**
 - **Union** des groupements d'achats publics

ANNEXE 2

| <p>BARÈME DU MONTANT DE L'ABATTEMENT DE COTISATIONS SOCIALES AUQUEL OUVRENT DROIT LES ACCORDS de réduction du temps de travail assortie d'embauches ou permettant de préserver des emplois</p> | | | 1ère année | 2ème année | 3ème année |
|---|--|--|------------|------------|------------|
| <p>Détermination du barème applicable</p> <p>Le barème de l'aide dont bénéficie l'entreprise est déterminé en prenant en compte la date de signature de l'accord servant de base à la convention conclue avec l'Etat ou à défaut, dans le cas de l'application directe d'une convention ou d'un accord de branche étendus en ce qui concerne les entreprises de moins de cinquante salariés, la date de la signature de la convention entre l'entreprise et l'Etat.</p> <p>Toutefois, si la réduction du temps de travail n'est pas effective dans les trois mois suivant la</p> | | | | | |

**convention, le
barème de l'aide est,
sauf circonstances
exceptionnelles
appréciées par les services
du ministère du travail,
fixé en prenant en compte
la date d'entrée en
vigueur de la réduction
du temps de travail.**

**1. BARÈME applicable
pour les accords SIGNÉS
EN 1998 ET AU
PREMIER SEMESTRE
1999**

Barème applicable à toutes
les entreprises

Caractéristiques de la
réduction du temps de
travail
Montant de l'aide octroyée
par salarié et par année
d'exécution de la
convention

| | | | | | |
|------------|--|-------|-------|-------|--|
| 4ème année | 5ème année | 7 000 | 6 000 | 5 000 | |
| | Réduction du temps de travail d'au moins 10 % assortie d'une augmentat ion ou d'une pré servation de 6 % des effectifs concernés | | | | |
| | 9 000 | | | | |
| | 000 | 8 | | | |

| | | | | | |
|---|--|---------------|---------------|--------------|--|
| <p>Réduction du temps de travail d'au moins 15 % assortie d'une augmentation ou d'une préservation de 9 % des effectifs concernés</p> | <p>13 000 12 000</p> | <p>11 000</p> | <p>10 000</p> | <p>9 000</p> | |
| <p>Montant de la majoration de l'aide pour les entreprises qui prennent des engagements supplémentaires en termes d'emploi</p> | <p>1 000 1 000 1 000 1 000 1 000 <i>Montant de l'aide spécifique accordée aux entreprises dont l'effectif est constitué d'au moins 60 % d'ouvriers au sens des conventions collectives et dont au moins 70 % des salariés employés perçoivent des gains et rémunérations inférieurs ou égaux à 169 fois le SMIC majoré de 50 % :</i> - Pour les accords signés</p> | | | | |

:

**- Pour
les acc
ords
signés
au
premier
semestr
e 1999 :**

4 000

3 000

2 000

2 000

1 000

| | |
|--------------|--|
| 1 000 | |
|--------------|--|

| | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|--------------|--------------|
| <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> | | <p>2. <i>BARÈME</i> <i>applicable</i> <i>pour les</i> accords SIGNÉS AU SECOND SEMESTRE 1999</p> <p>Barème applicable à toutes les entreprises</p> <p>Caractéristiques de la réduction du temps de travail</p> | <p>Montant de l'aide octroyée par salarié et par année d'exécution de la convention</p> | | |
| <p>1ère année</p> | <p>2ème année3ème année4ème année5ème année</p> | <p>Réduction du temps de travail d'au moins 10 % assortie d'une augmentation ou d'une préservation de 6 % des effectifs concernés</p> | <p>7 000</p> | <p>6 000</p> | <p>5 000</p> |

| | | | | | |
|-------|--|--|--------|--------|-------|
| 5 000 | 5 000 | Réduction du temps de travail d'au moins 15 % assortie d'une augmentation OU d'une préservation de 9 % des effectifs concernés | 11 000 | 10 000 | 9 000 |
| 9 000 | <p>9 000 Montant de la majoration de l'aide pour les entreprises qui prennent des engagements supplémentaires en termes d'emploi</p> <p>1 000</p> <p>1 000</p> <p>1 000</p> <p>000</p> | | | | |

1 000

Montant de l'aide spécifique accordée aux entreprises dont l'effectif est **constitué d'au moins 60 % d'ouvriers au sens des conventions collectives et dont au moins 70 % des salariés employés perçoivent des gains et rémunérations inférieurs ou égaux à 169 fois le SMIC majoré de 50 %**

| | |
|--|-------|
| | |
| | 2 000 |

| | | | | | |
|-------|---|---|---|--|---|
| 1 000 | 0 | 0 | 0 | | <p>3. BARÈME applicable pour les accords SIGNÉS EN 2000</p> <p><i>Barème applicable aux entreprises dont l'effectif, apprécié dans les conditions</i></p> <p>prévues à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est au plus égal à 20 salariés</p> <p>Caractéristiques de la réduction du temps de travail</p> |
|-------|---|---|---|--|---|

| Montant de l'aide octroyée par salarié et par année d'exécution de la convention | | | 1ère année | 2ème année 3ème année 4ème année 5ème année | Réduction du temps de travail d'au moins 10 % assortie d'une augmentation ou d'une <u> </u> p réservation de 6 % des effectifs concernés |
|--|-------|-------|------------|--|---|
| 7 000 | 6 000 | 5 000 | 5 000 | 5 000 | Réduction du temps de travail d'au moins 15 % assortie d'une augmentation ou d'une préservation de 9 % des effectifs concernés |

| | | | | |
|--------|--------|-------|-------|--|
| 11 000 | 10 000 | 9 000 | 9 000 | 9 000 Montant de la majoratio n de l'aide pour les entreprise s qui prennent des engageme nts suppléme ntaires en termes d'emploi |
| | | | | 1 000 |
| | | | | 1 000 |
| | | | | 1 000 |
| | | | | 000 |

1 000

Montant de l'aide spécifique accordée aux entreprises dont l'effectif est **constitué d'au moins 60 % d'ouvriers au sens des conventions collectives et dont au moins 70 % des salariés employés perçoivent des gains et rémunérations inférieurs ou égaux à 169 fois le SMIC majoré de 50 %**

| | |
|--|---|
| | 0 |
|--|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 0 | 0 | 0 | 4. BARÈME E applicabl e pour les accords SIGNÉS EN 2001 Barème applic able aux entreprise s dont l'effectif, apprécié dans les |
|---|---|---|---|---|

| Montant de l'aide octroyée par salarié et par année d'exécution de la convention | | | 1ère année | 2ème année 3ème année 4ème année 5ème année | Réduction du temps de travail d'au moins 10 % assortie d'une augmentation ou d'une préservation de 6 % des effectifs concernés |
|--|-------|-------|------------|--|--|
| 6 000 | 5 000 | 5 000 | 5 000 | 5 000 | Réduction du temps de travail d'au moins 15 % assortie d'une augmentation ou d'une préservation de 9 % des effectifs concernés |

| | | | | |
|--------|-------|-------|-------|---|
| 10 000 | 9 000 | 9 000 | 9 000 | 9 000 |
| | | | | Montant de la majoration de l'aide pour les entreprises qui prennent des engagements supplémentaires en termes d'emploi |
| | | | | 1 000 |
| | | | | 1 000 |
| | | | | 1 000 |
| | | | | 000 |

1 000

Montant de l'aide spécifique accordée aux entreprises dont l'effectif est constitué d'au moins 60 % d'ouvriers au sens des conventions collectives et dont au moins 70 % des salariés employés perçoivent des gains et rémunérations inférieurs ou égaux à 169 fois le SMIC majoré de 50 %

0

0

0

0

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales, lors de sa séance du 13 avril 1998, a autorisé, en application de l'article 145 du Règlement, la publication d'un rapport d'information sur la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail présenté par le président Jean Le Garrec.

N° 984.- Rapport d'information de M. Jean Le Garrec, déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission des affaires culturelles, sur la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.