

N° 1457

ASSEMBLEE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 10 mars 1999.

RAPPORT D'INFORMATION

DÉPOSÉ

en application de l'article 145 du Règlement

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

sur

**l'application de la loi
n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de
travail**

ET PRÉSENTÉ
PAR M. GAËTAN GORCE

Député.

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

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, Yves Bur, Vincent Burrioni, Alain Calmat, Pierre Carassus, Roland Carraz, Mmes Véronique Carrion-Bastok, Odette Casanova, MM. Jean-Charles Cavaillé, Bernard Charles, Jean-Marc Chavanne, Jean-François Chossy, Mme Marie-Françoise Clergeau, MM. Georges Colombier, François Cornut-Gentille, Michel Dasseux, Mme Martine David, MM. Bernard Davoine, Lucien Degauchy, Marcel Dehoux, Jean Delobel, Jean-Jacques Denis, 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, MM. Germain Gengenwin, Mmes Catherine Génisson, Dominique Gillot, MM. Jean-Pierre Giran, Michel Giraud, 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 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. Michel Lefait, Maurice Leroy, Patrick Leroy, Maurice Ligot, Gérard Lindeperg, Patrick Malavieille, Mmes Gilberte Marin-Moskovitz, Jacqueline Mathieu-Obadia, MM. Didier Mathus, Jean-François Mattei, Mme Hélène Mignon, MM. Jean-Claude Mignon, Pierre Morange, Hervé Morin, Renaud Muselier, Philippe Nauche, Henri Nayrou, Alain Néri, Yves Nicolin, Bernard Outin, Dominique Paillé, Michel Pajon, Mme Geneviève Perrin-Gaillard, MM. Bernard Perrut, Pierre Petit, Mme Catherine Picard, MM. Jean Pontier, Jean-Luc Prével, Alfred Recours, Gilles de Robien, Mme Chantal Robin-Rodrigo, MM. François Rochebloine, Marcel Rogemont, Yves Rome, José Rossi, Jean Rouger, Rudy Salles, André Schneider, Bernard Schreiner, Michel Tamaya, Pascal Terrasse, Gérard Terrier, Mmes Marisol Touraine, Odette Trupin, MM. Anicet Turinay, Jean Ueberschlag, Jean Valleix, Philippe Vuilque, Jean-Jacques Weber, Mme Marie-Jo Zimmermann.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	7
I. - UNE DYNAMIQUE DE TERRAIN QUI S'APPUIE SUR UNE VERITABLE RELANCE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	15
A. UNE DYNAMIQUE DE TERRAIN A L'ŒUVRE	15
1. Un rythme accéléré de conclusion d'accords	15
2. Un nombre croissant de salariés concernés dans tous les secteurs et les types d'entreprise	22
3. Profil statistique des entreprises et des branches signataires entre juin et décembre 1998	27
B. LA FORTE IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX	31
1. Les positions contrastées des représentants patronaux	31
2. Une forte mobilisation des syndicats de salariés	36
3. Sur le terrain, une attitude pragmatique commune à tous les partenaires	41
C. LA RELANCE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	44
1. La responsabilisation des acteurs sociaux	44
2. Le phénomène de fond : la redynamisation des relations sociales	49
3. Les perspectives de négociation dans les mois à venir	53
II.- DES ACCORDS GLOBALEMENT EQUILIBRES ET INNOVANTS	59
A. DES ACCORDS DE BRANCHE INNOVANTS	59
1. Des accords de branche larges	59
2. Des accords innovants	61
3. Des accords qui s'inscrivent dans une perspective de réorganisation du travail favorable à l'emploi	68
B. DES ACCORDS D'ENTREPRISE EQUILIBRES	77
1. L'horaire hebdomadaire est fixé entre 33 et 35 heures	77
2. Les modalités de réduction du temps de travail sont très diversifiées	80
3. La réduction du temps de travail est souvent associée à une réorganisation du travail	104
4. La compensation salariale immédiate est intégrale	108

III.- UN MOUVEMENT FAVORABLE A L'EMPLOI ET VECTEUR DE PROGRES SOCIAL	113
A. UNE ATTENTE DE L'OPINION PUBLIQUE QUI NE S'EST PAS DEMENTIE ...	113
1. Une nette adhésion de principe au moment du vote de la loi	113
2. Une confirmation voire une accentuation de cette bonne opinion au cours de la période récente.....	115
3. L'appréciation positive portée par les salariés directement concernés par la réduction du temps de travail	116
B. LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : UN PUISSANT LEVIER DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI.....	119
1. Un objectif premier : la création d'emplois	119
2. Les conditions économiques du passage aux 35 heures depuis l'adoption de la loi.....	120
3. La mesure de l'effet emploi de la loi.....	121
C. UNE AVANCEE SOCIALE A NEGOCIER ET ... A GARANTIR	122
1. La question des cadres	122
2. La question des salaires.....	126
3. Des garanties à consolider dans la perspective de la deuxième loi...	126
CONCLUSION	129
TRAVAUX DE LA COMMISSION	131
ANNEXE	135

PRESENTATION GENERALE DU RAPPORT

Le présent rapport dresse un état des lieux, aussi précis et objectif que possible, après huit mois d'application de la loi du 13 juin 1998 sur les 35 heures.

1. Il tente en premier lieu de prendre la juste mesure de la dynamique de terrain qui est à l'œuvre et qui s'appuie sur une véritable relance du dialogue social.

L'analyse des statistiques force à constater que le mouvement est d'ampleur. Les inquiétudes ou réticences initiales se sont largement apaisées et les positions les plus hostiles se sont indiscutablement atténuées. De fait, les partenaires sociaux se sont fortement mobilisés pour s'engager dans un mouvement de négociation sans précédent d'accords de réduction du temps de travail qui permettent de répondre aux aspirations des salariés et aux besoins des entreprises tout en étant favorables à l'emploi. Il en résulte une montée en charge du nombre d'accords signés qui s'est accélérée dans la dernière période. On peut dire que, d'ores et déjà, la loi du 13 juin 1998 a largement atteint son objectif.

2. Le rapport tente en second lieu de dresser un panorama qualitatif des accords conclus.

Au-delà du nombre d'accords conclus, ce qui frappe à la lecture des accords, c'est la richesse de leur contenu. Qu'il s'agisse des accords de branche ou des accords d'entreprise, il apparaît clairement que la réduction du temps de travail a permis d'enclencher un mouvement d'ingénierie sociale d'une créativité sans égale jusqu'alors. La réduction ample du temps de travail oblige à une remise à plat de l'organisation du travail et conduit à des réorganisations qui seront favorables à la compétitivité des entreprises et donc à l'emploi, non seulement à court terme, mais aussi, et peut-être surtout, à moyen et long terme. Les solutions trouvées dans la phase d'incitation par les négociateurs sont généralement équilibrées et permettent de concilier les intérêts des partenaires. Les solutions sont aussi innovantes. Ces dernières permettront d'éclairer le législateur lorsque viendra le moment de discuter la seconde loi.

3. Le rapport souligne enfin l'appui des salariés - et plus largement de l'opinion publique -, à la réduction du temps de travail. Ils en attendent des conséquences favorables pour l'emploi comme pour leurs conditions de vie et de travail, ce qui suppose une attention vigilante du législateur.

LES 35 HEURES, UN CHANGEMENT EN PROFONDEUR

Le débat sur les 35 heures est riche en controverses.

Cela tient tout d'abord à la nature même de la loi du 13 juin 1998. Que la réduction, séculaire du temps de travail, en panne depuis le début des années 80, soit relancée par la seule volonté du législateur pouvait prêter à discussion. Sauf à considérer - ce qui fut fait - que toutes les tentatives effectuées jusqu'alors pour relancer le processus avaient échoué ! Sauf à considérer, également, que le coût pour la collectivité nationale d'un chômage de masse justifiait que l'Etat mette plusieurs cordes à son arc !

Mais au-delà de l'intention, la méthode utilisée a ouvert un champ à la discussion, le législateur fixant à tous un second rendez-vous vers fin 1999 pour tirer les leçons de dix-huit mois de négociations. Comment s'étonner dès lors que se multiplient dans l'intervalle commentaires, points de vue, prises de position sur la manière dont s'applique concrètement la loi des 35 heures ? Tous, qu'ils soient favorables ou hostiles, contiennent une part de vérité. Dans le dédale des négociations, face à la complexité d'un processus qui touche à tous les aspects de la vie de l'entreprise, il est normal que les observateurs cherchent - et trouvent - des références ou des exemples illustrant telle ou telle orientation qu'ils ont cru percevoir.

Il convient cependant de prendre garde à l'effet exagérément grossissant que peut avoir l'examen à la loupe de tel ou tel accord, au regard d'une réalité infiniment plus vaste et plus diversifiée. L'inconvénient de ces approches, enfin, est qu'elle ne permet pas de percevoir le changement en profondeur que la réduction du temps de travail à 35 heures est en train d'introduire non seulement dans l'organisation des entreprises mais aussi dans l'organisation des relations sociales.

Dès lors, l'objet de ce rapport n'est pas d'évaluer l'impact des 35 heures huit mois après l'entrée en vigueur de la loi. Cela a déjà été dit, d'une manière pertinente : il est trop tôt pour dresser un bilan.

Il est cependant possible de fournir au législateur, aux partenaires sociaux et aux citoyens attentifs aux grands débats de sociétés, des données précises et fiables sur la réalité de la négociation, les résultats qu'elle produit et les perspectives qu'elle offre, sachant que les uns comme les autres sont mouvants. Cela justifie qu'au-delà du constat qui se veut objectif, ce rapport se double d'une analyse plus personnelle des changements en cours.

Le constat, qu'il est possible de faire aujourd'hui et que nul ne peut contester, c'est que la loi embraye sur la réalité sociale même si les difficultés subsistent qui ne doivent pas être ignorées.

Les conclusions de ce rapport sont le résultat de dix semaines d'auditions de l'ensemble des partenaires sociaux, d'une quinzaine de visites sur le terrain, de l'examen attentif du contenu des accords de branche comme de nombreux accords d'entreprise signés depuis le 13 juin 1998. Elles s'appuient sur les données statistiques fournies par le ministère du travail complétées par l'avis contradictoire de juristes, d'économistes et de consultants qui ont bien voulu apporter au rapporteur leur concours.

Au vu de ce travail, trois constats s'imposent.

On assiste tout d'abord à une montée en charge progressive et significative des accords.

A la mi-février, 2 355 accords avaient été signés, concernant 805 000 salariés et créant ou préservant 37 200 emplois. Si on y ajoute les accords signés dans le cadre de la loi de Robien - dont plus de la moitié ont été signés après la conférence d'octobre 1997 -, c'est plus d'un million de salariés qui sont aujourd'hui concernés par la réduction du temps de travail pour un solde positif de plus de 70 000 emplois. Plus encore que ces données, c'est le rythme de progression qui doit être souligné : on est ainsi passé d'une moyenne d'un peu moins de 150 accords par mois, à l'automne 1998, à plus de 550 accords mensuels aujourd'hui. De nombreux observateurs s'accordent pour penser que ce rythme devrait s'amplifier d'ici l'été.

On assiste ensuite, à une relance sans précédent de la négociation collective.

A cet égard, la surprise est venue de la négociation de branche. 43 accords ont été signés à ce jour, 130 branches continuent de négocier, plus de six millions de salariés sont désormais couverts, en particulier dans l'industrie où dix accords concernent 70 % des effectifs. Le mandatement s'est également révélé un outil efficace pour pallier l'absence de représentation syndicale dans les petites entreprises et plus de 50 % des accords ont été conclus selon ce moyen. Mais au-delà de cet effet statistique, c'est le contenu de la négociation qui mérite d'être analysé. On pourrait presque dire que l'on négocie aujourd'hui partout et sur tout. La réduction du temps de travail implique en effet une approche globale de la négociation qui bouleverse les points de vue traditionnels et oblige les partenaires à, sinon épouser, du moins considérer plus complètement le point de vue de leur interlocuteur.

Les accords signés sont enfin, le plus souvent, globalement équilibrés.

Ils répondent aux attentes respectives des entreprises comme des salariés. Pour les unes, plus de souplesse pour faire face à une demande très souvent variable tout au long de l'année ; pour les autres, plus de temps libre et surtout des créations d'emploi. Les inquiétudes que pouvait susciter la réduction du temps de travail sur les salaires ne sont pas confirmées. Dans plus de huit accords sur dix, la compensation est totale. Elle l'est toujours pour les bas salaires. La crainte d'une dégradation relative des conditions de travail, liée notamment à un risque d'intensification du travail n'est pas non plus confirmé. La plupart des accords sont le résultat d'un large consensus syndical. Des nuances importantes apparaissent selon que l'on a à faire à des PME/PMI qui recourent plutôt à la réduction journalière ou hebdomadaire du temps de travail ou à des grands groupes qui font appel plus largement à l'annualisation et à la modulation.

Au-delà de ce constat, des difficultés persistent qu'il convient de bien évaluer pour éviter qu'elles ne se transforment en autant de points de blocage.

Les leçons qu'il est possible de tirer des accords conclus ne valent que pour les branches et les entreprises qui les ont signés. Il paraît difficile aujourd'hui, après un constat de la situation, de tirer des conclusions susceptibles d'être généralisées à l'ensemble des entreprises. Force est, à cet égard, d'observer que les accords signés ont concerné les branches comme les entreprises les plus dynamiques économiquement, les mieux préparées socialement à la négociation. Le constat prometteur qu'il est possible de tirer de la négociation à la fin février 1999 n'est donc pas transposable même si l'on peut penser que la reprise de la croissance est de nature à faciliter la transition pour la très grande majorité des entreprises au lendemain du 1er janvier 2000. On excusera donc le rapporteur de n'aborder qu'à la marge, pour y revenir plus complètement dans un second rapport, les questions liées à la préparation de la seconde loi qui paraissent mériter un examen spécifique.

Les stratégies syndicales ne sont pas encore complètement stabilisées même si l'on note une très forte implication des organisations syndicales dans la négociation, en particulier du point de vue des organisations de salariés. Beaucoup d'entre elles hésitent encore sur le jugement global qu'elles peuvent porter sur la négociation. Il en résulte des variations assez sensibles pour la décision de signature de tel ou tel accord, et dans l'expression de leurs revendications au regard de la seconde loi. Cette hésitation résulte, indiscutablement, de l'absence de " visibilité " sur ce que sera le rythme et le contenu de la négociation dans les prochains mois. L'entrée progressive dans ce champ de plus grandes entreprises et de grands

groupes va permettre de lever ces incertitudes en faisant apparaître plus clairement l'état des rapports de forces, en particulier sur des sujets sensibles tels que le décompte des jours fériés et le travail du samedi.

Parallèlement, le MEDEF semble éprouver des difficultés de positionnement. Passée une période où était essentiellement exprimée une hostilité de principe aux 35 heures, le MEDEF insiste désormais sur l'importance de la négociation de branches dont il veut faire la référence pour la préparation de la seconde loi, en dépit des réticences que continuent de susciter, à juste titre, l'accord conclu dans la branche de la métallurgie.

Des questionnements juridiques demeurent qui peuvent freiner l'engagement de certaines entreprises. On ne peut pas parler au sens plein d'attentisme des entreprises. La plupart se mettent en posture de négociation même si elles n'ont parfois entamé aucune procédure formelle. La durée de la négociation est par ailleurs élevée : entre six et neuf mois. Il ne fait cependant aucun doute que certaines incertitudes juridiques servent sinon de prétexte du moins de frein à la capacité de négociation. Si l'on comprend la position du Gouvernement qui consiste à ne pas anticiper trop rapidement sur le contenu de la deuxième loi, il est incontestable en revanche que certaines interrogations soulevées par le texte gagneraient à être levées. Il en va ainsi, en particulier, du problème de la prévalence du contrat de travail sur l'accord collectif.

*

Au regard de ce qu'il est possible de lire ou d'entendre aujourd'hui sur les 35 heures, ce rapport se veut un rappel à la réalité et au simple bon sens. Il ne sert à rien de chercher à faire dire au chiffre plus que ce qu'ils signifient. Le pari des 35 heures est en bonne voie. Mais il n'est pas gagné. Il n'est guère possible d'aller au-delà à la date de publication de ce rapport. L'évolution, pourtant, qui se dessine de l'étude du terrain ne sera véritablement confirmée que d'ici fin juin. En toute hypothèse, elle laissera subsister un nombre important d'entreprises pour lesquelles le passage aux 35 heures ne sera pas concrétisé. Mieux vaut dès lors rechercher ce qui, au-delà des chiffres, révèle un changement profond.

*

A trop se focaliser sur les statistiques mensuelles ou hebdomadaires des accords signés, on risque de ne pas percevoir l'impact réel de la réduction du temps de travail. Or, celle-ci a enclenché des changements en profondeur qui peuvent être appréhendés au niveau de l'emploi, de l'organisation du travail, du rôle respectif des partenaires sociaux et de l'Etat.

La réduction du temps de travail est clairement créatrice d'emplois et susceptible d'enrichir durablement la croissance en emplois.

L'effet emploi à court terme est sensible. L'impact réel des 35 heures sur l'emploi ne pourra cependant être vérifié qu'à moyen terme. Les résultats obtenus depuis début juin sont loin d'être négligeables même s'ils doivent être appréhendés avec précaution. Ils ne valent en effet que pour les accords signés. Ces résultats sont certes encourageants, une dynamique est à l'œuvre, le nombre d'accord connaît une progression géométrique. Au rythme actuel de 550 accords signés par mois, le chiffre de plus de 5 000 accords aidés ou non devrait pouvoir être atteint au 1er juillet avec en vue une fourchette de 55 000 à 70 000 emplois créés. En tenant compte des incertitudes qui pèsent sur le second semestre 1998, liées à la baisse de l'aide incitative - mais que pourrait compenser l'engagement progressif des grands groupes qui entrent dans la réduction du temps de travail à leur rythme -, on peut penser que le chiffre de 100 000 emplois pourrait être atteint du fait de la réduction du temps de travail d'ici la fin de cette année.

Il convient cependant de placer ces résultats en perspective. Ceux-ci sont significatifs surtout en ce qu'ils constituent un indice du type de scénario en passe de se réaliser. Contrairement à une vision statique de l'économie, trop souvent répandue, la réduction du temps de travail ne repose pas sur l'idée d'un partage de l'emploi. Elle vise bien plutôt à permettre un partage des revenus de la croissance en faveur de l'emploi. Le financement de la réduction du temps de travail traduit l'effort consenti par les entreprises (affectation des gains de productivité), les salariés (modulation salariale), et la collectivité nationale (aide sectorielle, recyclage des aides) pour soutenir la création d'emplois qu'elle suscite. Le mouvement qui s'annonce semble vérifier la deuxième des trois hypothèses de travail avancées par la direction de la prévision à l'été 1998. La montée en charge progressive (entre 15 et 20 % des salariés couverts fin 1999) du dispositif, les modalités de financement du passage de la réduction du temps de travail pratiquée par les entreprises (la règle du trois tiers, un tiers aide structurelle, un tiers gain de productivité, un tiers modération salariale) qui laisse prévoir un léger surcoût à la charge de celles-ci, nous situent dans une hypothèse intermédiaire de 250 000 emplois créés au minimum à l'horizon 2002.

La réduction du temps de travail encourage une rénovation des modes d'organisation du travail.

Une véritable avancée sociale : mise plus que jamais au service de l'emploi, la réduction du temps de travail n'en constitue pas moins une véritable avancée sociale. Elle répond à une attente forte de l'opinion et plus encore à l'aspiration des salariés à plus de temps libre. Associée à la modulation des horaires, elle donne corps à la demande largement répandue d'une individualisation du temps travaillé, permettant de mieux ajuster les

exigences de l'emploi avec celles de la famille, de la vie personnelle, des engagements publics ou associatifs. Les accords signés depuis dix-huit mois abondent en exemples. Demi-journées libérées, en particulier le mercredi pour les parents ; allongement des week-ends ; augmentation du nombre de jours de congés. La mise en œuvre de la réduction du temps de travail est également l'occasion de réduire la précarité de l'emploi en favorisant l'embauche de salariés en contrat à durée déterminée ou d'intérimaires, en améliorant la situation des temps partiels. Elle peut de ce point de vue constituer une véritable alternative à la flexibilité externe et substituer une réduction collective négociée du temps de travail au recours accentué au temps partiel des dernières années, c'est-à-dire une réduction individuelle et imposée.

Mais enfin, et peut-être surtout, la réduction du temps de travail implique que soit abordée dans un même mouvement la quasi-totalité des questions qui concerne la vie de l'entreprise. Elle s'accompagne le plus souvent d'une remise à plat de l'organisation du travail. La plupart des négociations débutent sur un état des lieux. Celui-ci ne consiste pas seulement à vérifier ou valider les horaires effectivement pratiqués. Il conduit à s'interroger sur la pertinence de la répartition des tâches entre les salariés, et souvent entre les cadres, et sur l'organisation des ateliers ou l'articulation entre différents services. Il casse l'approche trop segmentée des affaires de l'entreprise, pour inviter patrons et représentants des salariés à prendre l'entreprise comme un tout, confrontée à des exigences sociales comme à des contraintes de compétitivité. Elle implique une négociation multidimensionnelle jusqu'alors étrangère à la tradition française. Là encore, l'examen des premiers accords est riche d'enseignement. 80 % d'entre eux s'accompagnent d'une réorganisation du travail. Plus significatif, 60 % des accords combinent les différentes modalités de modulation pour répondre à la double exigence de réorganisation du travail et à la recherche d'individualisation très sensible chez les salariés. La loi sur la réduction du temps de travail permet en quelque sorte aux entreprises et aux partenaires sociaux de faire du “sur mesure”. Sa mise en œuvre apporte la confirmation qu'elle est parfaitement adaptée à la prise en compte des différences de situation des entreprises.

Vers une modification des pratiques du dialogue social

La découverte de la légitimité des préoccupations respectives de partenaires n'est souvent pas le moindre des résultats de la négociation sur la réduction du temps de travail. Ce faisant, avec la généralisation des 35 heures au 1er janvier 2000, on peut faire le pari d'un changement en profondeur des conditions du dialogue social. L'originalité et la difficulté de la démarche dans laquelle se trouvent engagés les partenaires sociaux résident cependant dans la nature du compromis qu'ils sont amenés à passer.

La réduction du temps de travail introduit en effet, dans le champ de la négociation, le mécanisme du donnant-donnant. Le temps libéré et la création d'emplois sont alors échangés contre la modération salariale et l'une des formes possibles de la modulation horaire. Cette négociation d'un nouveau type est source d'inquiétudes de la part des salariés. Rien dans les accords signés - le rapport y reviendra - n'est de nature à pleinement justifier cette crainte. Elle ne peut cependant être passée sous silence, pas plus que le risque qu'elle signale.

Cette évolution a pour effet de placer et l'Etat et les partenaires sociaux devant leurs nouvelles responsabilités. L'enlisement de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 avait apporté la démonstration qu'il était impossible d'espérer de la négociation collective autonome une réduction importante et généralisée du temps de travail. Forte et déterminée, l'intervention de l'Etat s'est cependant voulu maîtrisée. La négociation sur la réduction du temps de travail repose sur une indiscutable cascade de délégation du législateur aux représentants syndicaux et patronaux. C'est vrai au niveau de la branche, seule habilitée à négocier les dérogations. C'est vrai, plus encore, au niveau de l'entreprise, invitée - sauf pour les moins de cinquante salariés - à concrétiser la mise en œuvre des 35 heures, par un accord spécifique.

En donnant la priorité aux accords d'entreprise, confortée par le recours au mandatement ; en relançant la négociation collective comme base de référence pour la deuxième loi, la loi du 13 juin 1998 se révélait doublement innovante.

L'accusation selon laquelle l'Etat se livrerait à une réduction autoritaire du temps de travail manque ici sa cible. C'est refuser de voir l'espace de liberté sans précédent laissé aux partenaires sociaux pour autant qu'ils s'en saisissent. Le véritable enjeu réside ici dans la capacité de l'ensemble des partenaires à initier de nouvelles pratiques d'élaboration des normes sociales. Peut-être plus que les syndicats de salariés, le MEDEF est ici invité à se déterminer. Officiellement attaché à l'autonomie de la négociation sociale, il conteste à l'Etat le droit d'intervenir autrement que par des mécanismes d'incitation. Mais de ce point de vue, l'accord de la métallurgie constitue une erreur de stratégie. En donnant le sentiment qu'il refusait de s'inscrire dans l'esprit de la loi, qu'il cherchait même à en contourner la lettre, l'UIMM a voulu donner le la à la négociation d'une manière trop ostensiblement hostile. Il a ainsi créé un sentiment de suspicion qui sera long à dissiper. Il est certain que ce précédent nuit à l'impact du nouveau discours du MEDEF faisant de la négociation de branche la référence et incitant l'Etat à en respecter intégralement les conclusions. Le moindre des paradoxes ne serait-il pas alors que cette attitude incite l'Etat et les organisations syndicales à souhaiter un durcissement de la seconde loi

pour se prémunir contre les risques de dérives trop tardivement ou trop faiblement démenties ?

On ne pourrait que regretter que l'opportunité offerte par la réduction du temps de travail d'une modification en profondeur de l'articulation entre la loi et la négociation collective ait été manquée ! Droit dérogatoire, pour s'adapter à la réalité du terrain, le droit du temps de travail peut être l'occasion d'un nouveau dialogue dont l'Etat fixera les règles ou, au contraire, le prétexte à une tentative de remise en cause de certains avantages sociaux par le recours à l'intensification du travail. Le bilan de la négociation, à la fin de cette année, permettra peut-être de vérifier si un équilibre des forces a pu être préservé ou si l'Etat devra une fois de plus intervenir pour le préserver. Dans la première hypothèse, un nouveau cours serait engagé. Il faudra cependant des années pour vérifier si cette révolution copernicienne de la négociation collective est allée jusqu'à son terme.

Favorable à la loi du 13 juin 1998, le rapporteur n'a retiré de sa mission aucun élément susceptible de le faire douter du bien-fondé du vote qu'il a exprimé au printemps dernier. Il s'est cependant efforcé de garder à égale distance les appels à l'approbation sans réserve et les invitations à une critique sans nuance. Ce débat a désormais besoin d'objectivité et plus encore de sérénité. Le second débat parlementaire prévu sur le sujet ne doit pas être la seconde manche d'une même confrontation.

La réalité du terrain a vidé la querelle. La loi s'applique et s'appliquera plus encore après le 1er janvier 2000. Le véritable enjeu est dès lors de réussir la seconde loi, c'est-à-dire de favoriser le passage de la majorité de nos entreprises aux 35 heures dans les meilleures conditions possibles, du point de vue économique, comme du point de vue social. Ce sera l'objet du prochain rapport que d'apporter, au vu de cette réalité du terrain que nous avons commencé à scruter, les éléments de réponses les plus adaptés à cette perspective.

I.- UNE DYNAMIQUE DE TERRAIN QUI S'APPUIE SUR UNE VERITABLE RELANCE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

L'accélération notable depuis la fin de l'année 1998 du mouvement de signature des accords de réduction du temps de travail assure une effectivité et une efficacité incontestables à la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998 (A). L'ampleur de la dynamique est due en partie à l'implication forte des partenaires sociaux sur ce thème (B). Ce mouvement s'appuie, plus largement, sur une relance du dialogue social en France (C).

A. UNE DYNAMIQUE DE TERRAIN A L'ŒUVRE

Attendue par les observateurs conscients que la réduction du temps de travail peut, si elle est menée à grande échelle, créer de nombreux emplois, le nombre des accords signés et surtout l'accélération du mouvement des conclusions, constituent un motif de satisfaction.

1. Un rythme accéléré de conclusion d'accords

La querelle des chiffres qui s'est développée à l'automne 1998 sur le nombre d'accords et leurs effets sur l'emploi ne présente pas grand intérêt et doit dans la mesure du possible être écartée. Cependant, afin de prendre l'exacte mesure du phénomène à l'oeuvre, il convient d'ouvrir le présent rapport par quelques données statistiques qui montrent, si il en était besoin, que le pari des 35 heures est en train d'être gagné.

a) Le point sur la tendance actuelle en termes de stock et de flux

De semaine en semaine, les chiffres fournis par le ministère de l'emploi et de la solidarité, qui tient une comptabilité très régulière des accords, évoluent : par définition, la situation n'est pas figée et le nombre des accords augmentant chaque jour - on pourrait presque dire à chaque heure - les données statistiques quant au nombre d'emplois créés, les formes de réduction du temps de travail choisies, les solutions retenues en matière salariale changent elles aussi et suivent avec un léger temps de retard les évolutions observées sur le terrain. C'est la raison pour laquelle il est important, pour apprécier l'ampleur de la négociation, d'arrêter une date déterminée afin d'analyser les différents paramètres entrant en jeu dans la mise en place de la réduction du temps de travail. Les chiffres qui suivent sont issus des données disponibles en février 1999. Par ailleurs, bon nombre de statistiques concernent les accords signés entre juin et décembre 1998.

Trois indicateurs peuvent être suivis pour mesurer quantitativement l'application de la loi du 13 juin 1998 : les accords de réduction du temps de

travail, les conventions¹, enfin les conventions d'appui conseil. Sur chacun de ces éléments, le bilan s'avère positif : plus de 2 200 conventions d'appui conseil, plus de 1 000 conventions de réduction du temps de travail et plus de 2 000 accords d'entreprise ou d'établissement étaient enregistrés au début du mois de février.

•Un stock important d'accords d'entreprise

Au 3 février 1999, le nombre d'accords signés atteignait les 2 019 depuis la promulgation de la loi du 13 juin 1998, couvrant un effectif de 385 768 salariés avec un effet positif de 24 155 emplois supplémentaires. Le total se décompose en accords aidés avec un effet sur l'emploi de 17 507 soit 8 % de l'effectif, en accords non aidés pour des entreprises éligibles avec un effet sur l'emploi de 1 398, enfin en accords d'entreprise non éligibles avec un effet sur l'emploi de 5250. Au 24 février 1999, le nombre d'accords atteignait 2 488 couvrant un effectif de 815 678 personnes avec un effet positif de 38 007 emplois supplémentaires. On le voit, l'évolution en trois semaines seulement a été à la fois rapide et d'ampleur significative.

<i>Bilan au</i>	Nombre d'accords		Nombre d'emplois		Effectifs concernés	
	Hebdomadaire	En cumulé	Hebdomadaire	En cumulé	Hebdomadaire	En cumulé
<i>8 janvier</i>	151	1457	961	10398	11939	135549
<i>13 janvier</i>	125	1582	650	11049	8913	143462
<i>20 janvier</i>	173	1755	1240	12289	20753	164215
<i>27 janvier</i>	117	1872	9491	21780	182401	346616
<i>3 février</i>	141	2013	2296	24076	37544	384160
<i>10 février</i>	180	2193	1388	25464	17940	402100
<i>17 février</i>	160	2353	11711	37176	403193	805293
<i>24 février</i>	135	2448	831	38007	10385	815678

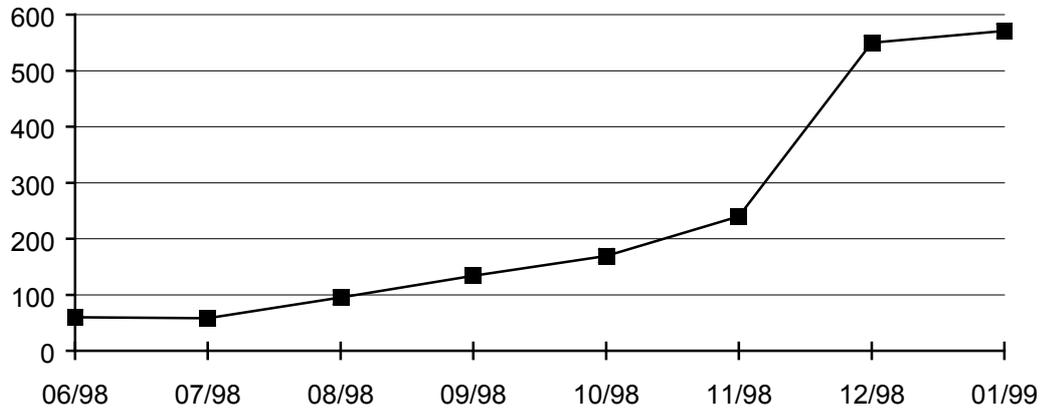
Source : ministère de l'emploi et de la solidarité, mars 1999

On observe, depuis plusieurs semaines, une progression de la négociation d'entreprise, notamment dans l'aspect offensif de la loi. Il faut en effet se réjouir de ce que la négociation d'entreprise ou d'établissement a progressé régulièrement de juin à novembre 1998, passant de 60 à 240 accords conclus par mois. Elle a connu une nette accélération à partir de décembre, période pendant laquelle le volume a doublé avec 550 accords conclus. Ce niveau s'est maintenu en janvier 1999. Selon les dernières données disponibles et l'enquête d'opinion réalisée auprès de plusieurs directeurs départementaux, ce niveau se maintiendrait, voire pourrait être dépassé en mars. Les accords qui visent à bénéficier de l'aide prévue par la

¹ L'accord d'entreprise est conclu entre l'employeur et les salariés représentés par des salariés mandatés par une organisation syndicale ou par des délégués syndicaux. Après l'accord d'entreprise, une convention avec l'Etat déclenche l'aide. En effet, pour bénéficier de l'aide, l'accord de réduction du temps de travail doit faire l'objet d'une convention avec l'Etat après son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

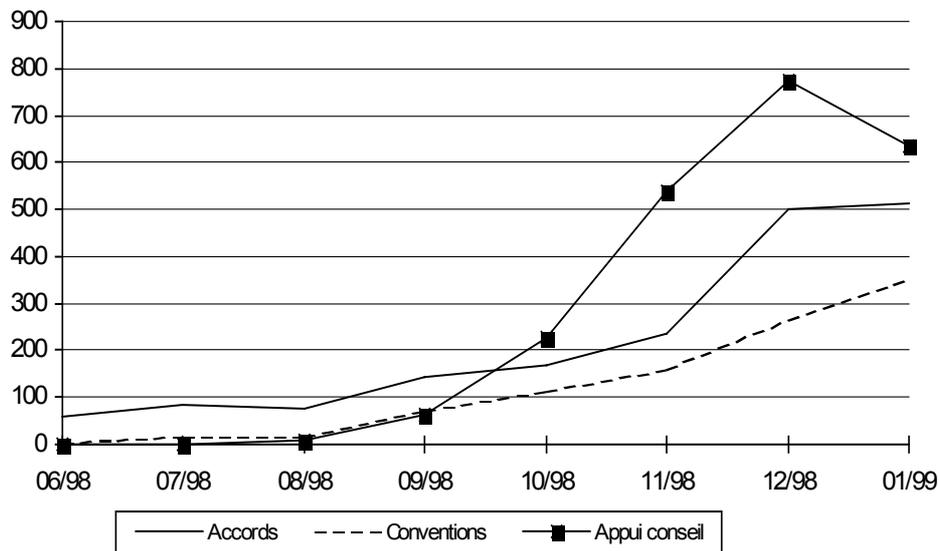
loi et ayant vocation à être conventionnés sont nettement majoritaires (93 %).

**NOMBRE D'ACCORDS
D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT PAR MOIS**



Source : ministère de l'emploi et de la solidarité, mars 1999

**NOMBRE D'ACCORDS* ENREGISTRES, DE CONVENTIONS
ET D'APPUI CONSEIL SIGNES PAR MOIS**



* hors accords de groupe
Source : DARES (mars 1999)

•□**La répartition des accords selon leur niveau de conclusion**

Dans sept cas sur dix, les accords ont été conclus au niveau de l'entreprise, les accords de groupements d'entreprises étant marginaux. Près d'un accord sur quatre a été négocié dans des unités de moins de 20 salariés.

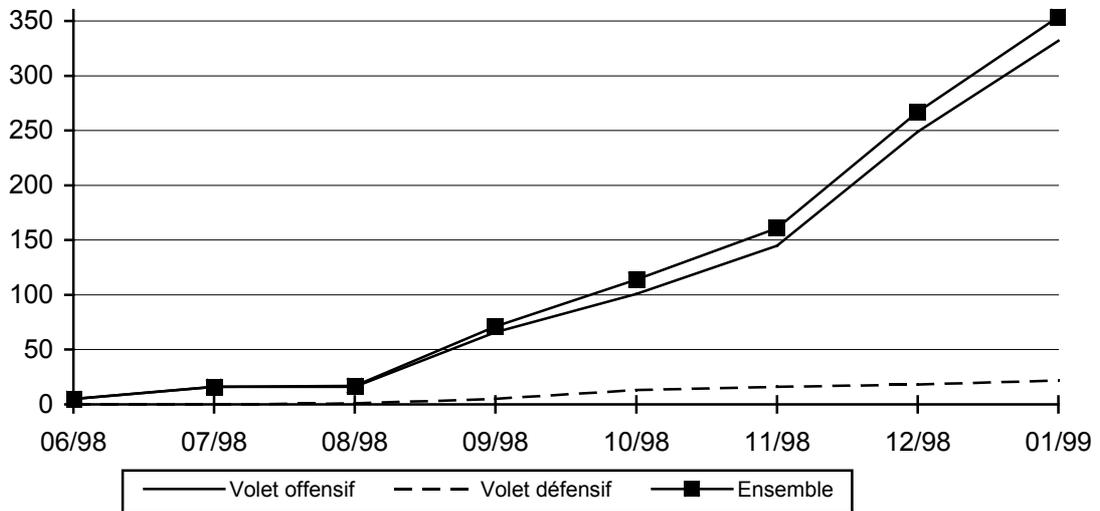
ANALYSE A PARTIR DES ACCORDS CONCLUS
ENTRE JUIN ET DECEMBRE 1998

Niveau de conclusion	Accords de réduction du temps de travail aidés		Accords non aidés	
Entreprise	796	70,4 %	50	53,2 %
Etablissement	308	27,3 %	44	46,8 %
Groupe d'entreprises	26	2,3 %	0	0 %
TOTAL	1130	100%	94	100 %

Source : ministère de l'emploi et de la solidarité

Parmi les accords non aidés, plusieurs grands groupes prévoient le passage à 35 heures de près de 200 000 autres salariés et la création de quelque 10 000 emplois, dont les modalités seront précisées dans le cadre de négociations décentralisées qui donneront lieu à des accords locaux. Sur un peu plus de 1 100 accords de réduction du temps de travail conclus entre juin et décembre 1998, neuf sur dix ont été signés en vue de bénéficier de l'aide proposée par la loi du 13 juin 1998. Cependant, le nombre de conventions de réduction du temps de travail signées chaque mois a augmenté de manière continue et régulière. La montée en charge est passée de 5 conventions signées en juin 1998 à 354 en janvier 1999. Au total, 1 005 conventions ont été signées. Selon, les dernières informations conjoncturelles disponibles, on devrait assister à une progression continue durant les prochaines semaines.

NOMBRE DE CONVENTIONS SIGNEES PAR MOIS



Source : DARES (mars 1999)

Dernier élément constituant un indicateur avancé de l'état de la négociation : les conventions d'appui conseil. Dispositif réservé aux entreprises de moins de 500 salariés, il leur permet de bénéficier du diagnostic d'un consultant pour le passage aux 35 heures. Elles ont réellement démarré en septembre. Leur croissance a ensuite été très rapide jusqu'en décembre, passant de 61 signatures en septembre à 775 en décembre. En janvier 1999, elles ont connu un ralentissement (637 signatures). Mais selon les indications conjoncturelles dont on dispose, les demandes adressées aux services du ministère de l'emploi depuis la fin du mois de janvier seraient à nouveau en nette augmentation. Au total, 2 247 conventions d'appui conseil ont été signées depuis juin.

b) Les caractéristiques générales des premiers accords

Les 600 premières conventions de réduction du temps de travail signées dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 concernaient en moyenne 91 salariés et prévoyaient la création ou le maintien de 7,6 emplois. Bien que ces accords soient signés, pour plus de la moitié d'entre eux, par des petites entreprises et dans les services, les grandes entreprises et l'industrie apparaissent nettement sur-représentées en regard de leur poids dans l'économie. Les accords visaient dans leur très grande majorité à créer des emplois plutôt qu'à en sauvegarder.

Dans ces accords, les rémunérations étaient le plus souvent maintenues, surtout dans les accords offensifs. Mais ils s'accompagnent dans la plupart des cas d'une modération ou d'un gel des augmentations salariales ultérieures. Le temps de travail est généralement réduit de 10 % pour aboutir

à une durée comprise entre 33 et 35 heures hebdomadaires. Mais les modalités de la réduction restent extrêmement variées. La mise en place d'une journée ou d'une demi-journée de repos par semaine et l'annualisation du temps de travail sont les plus fréquentes, en combinaison ou non avec d'autres formules (jours de repos annuels, journées plus courtes, etc). En outre, huit entreprises sur dix se réorganisent lors de la réduction du temps de travail, le plus souvent pour mieux répondre aux fluctuations de l'activité.

La modulation est mise en place dans près d'un accord de réduction du temps de travail sur deux (47 % des accords), en particulier pour les accords offensifs. Dans neuf cas sur dix, il s'agit d'une modulation de type III c'est-à-dire d'une annualisation. Près d'un accord sur quatre traite des congés particuliers, essentiellement sous la forme de jours de congés supplémentaires (abordés dans un accord sur cinq), qui constituent alors une modalité de réduction du temps de travail sur l'année, combinée ou non à d'autres formes.

c) Des emplois créés ou préservés

Rappelons que le dispositif d'aide instauré par la loi du 13 juin 1998 fixe comme condition du bénéfice de l'aide un engagement d'emploi d'au moins 6 % de l'effectif lorsque la réduction du temps de travail est de 10 %, et d'au moins 9 % lorsqu'elle est de 15 %. On peut noter que les engagements moyens sont nettement supérieurs à ces planchers comme le montre le tableau ci-après.

Le nombre de salariés concernés et d'engagements en termes d'emplois a suivi globalement la même évolution que le nombre d'accords. Ils restent à peu près stables aux alentours de 15.000 salariés concernés et 1 000 emplois par mois jusqu'en novembre. Le flux mensuel a augmenté fortement en décembre 1998 et janvier 1999. Au 10 février, 209 700 salariés étaient concernés par ces accords, qui prévoyaient 15 200 créations ou maintiens d'emplois.

Le nombre de salariés concernés et d'engagements de créations ou de maintien d'emploi évoluent de manière plus contrastée dans les conventions, les signatures de grandes entreprises ayant un impact plus fort (la régie des transports de Marseille et JC Decaux en septembre, Sapsen en décembre, ...). La tendance est cependant globalement à la hausse : le nombre de salariés concernés est passé de 1 600 en juillet 1998 à 16 700 en janvier 1999. Dans le même temps, les engagements en emploi passaient de 160 à 1 450. Au total, le nombre de salariés concernés par les conventions s'établissait à 72 900 à la fin de janvier 1999. Les engagements pris sont de 6 200 créations ou maintiens d'emplois. Le volet "offensif" de la loi est aussi nettement prépondérant, avec 83 % des effectifs et 80 % des engagements en emplois. Le volet "défensif" a cependant été plus

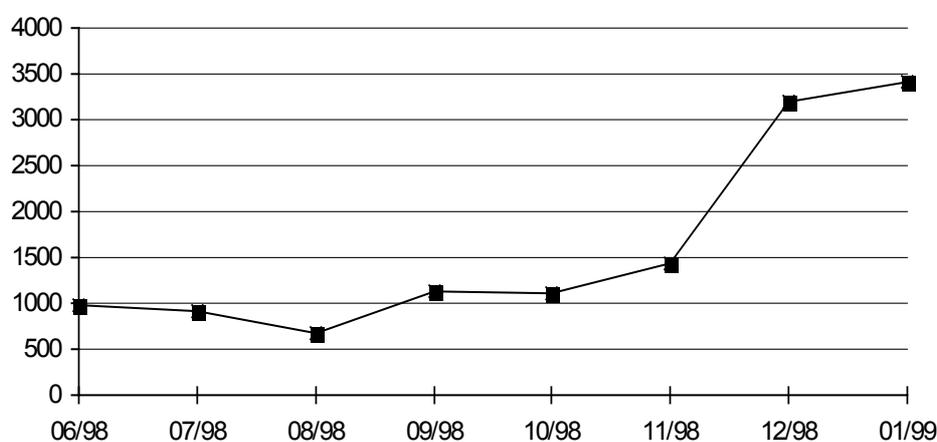
important en octobre et en novembre, avec près de 30 % des effectifs et des engagements en emplois. Depuis, les offensifs ont repris plus nettement le dessus. Les conventions signées jusqu'à la fin du mois de janvier prévoyaient de créer 5 000 emplois et d'éviter 1 200 licenciements économiques.

VALEURS D'UN ACCORD EN MOYENNE EN TERMES D'EMPLOI

Bilan au	Nombre d'emplois		Effectifs concernés		Emplois sur effectifs concernés (en %)	
	Hebdomadaire	Global	Hebdomadaire	Global	Hebdomadaire	Global
8 janvier	6,36	7,14	79	92	8,05 %	7,73%
13 janvier	6,20	6,98	71	91	7,30%	7,70%
20 janvier	7,17	7,00	120	94	5,98%	7,48%
27 janvier	81,12	11,63	1559	185	5,20%	6,28%
3 février	16,29	11,96	266	191	6,12%	6,27%
10 février	7,71	11,61	100	183	7,74%	6,33%
17 février	73,20	15,80	2620	342	2,90%	4,62%
24 février	6,16	15,28	77	328	8,00%	4,66%

Source : ministère de l'emploi et de la solidarité, mars 1999

ENGAGEMENTS EN EMPLOIS DES ACCORDS D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENTS, PAR MOIS



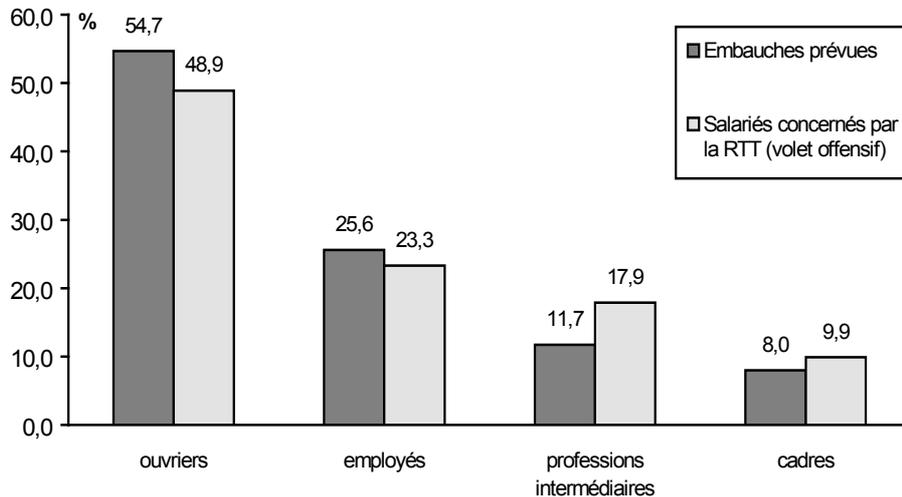
Source : ministère de l'emploi et de la solidarité, mars 1999

**LES EMBAUCHES PREVUES
PAR CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES**

Bien qu'ils ne soient qu'un peu moins de la moitié des salariés couverts dans les entreprises " offensives ", les ouvriers figurent en majorité dans les embauches prévues. Les employés sont également sur-représentés

parmi les nouveaux embauchés, au contraire des professions intermédiaires et des cadres.

en %



Source : DARES, mars 1999

Outre le respect des obligations légales en termes de volume d'emplois, certains signataires prévoient des engagements particuliers, ce qui leur permet de bénéficier des majorations de l'aide financière. Ainsi, les deux tiers des conventions comportent l'engagement de réaliser toutes les embauches en contrats à durée indéterminée. 12 % prévoient l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, 6 % prévoient d'embaucher des personnes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, tels que les chômeurs de longue durée, et 4 % organisent le recrutement d'handicapés.

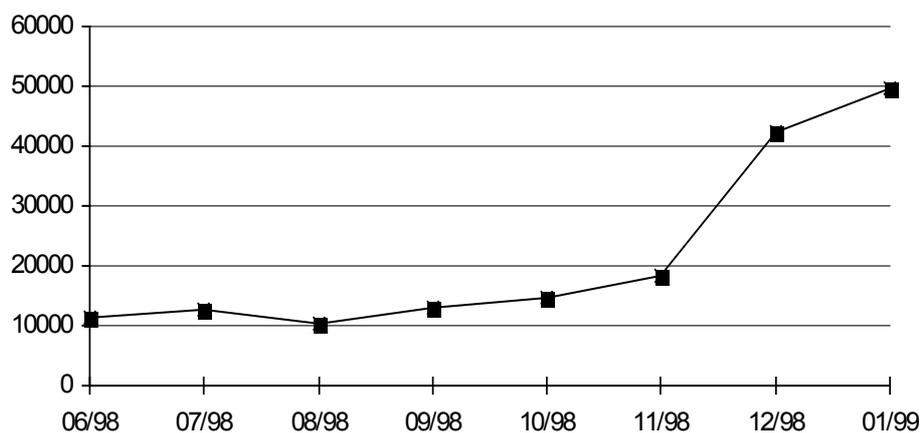
Parmi les conventions cherchant à maintenir des emplois menacés, dites défensives, 38 % prévoient d'éviter tous les licenciements initialement prévus. Plus de la moitié (57 %) ne se limitent d'ailleurs pas à la réduction collective du temps de travail pour diminuer le nombre des suppressions d'emplois, mais recourent à d'autres mesures, comme les préretraites ou l'aide au passage à temps partiel. Au total, la réduction du temps de travail permet à elle seule d'éviter 39 % des licenciements économiques initialement annoncés.

2. Un nombre croissant de salariés concernés dans tous les secteurs et les types d'entreprise

L'analyse - couvrant la période de juin à décembre 1998 - du nombre des salariés concernés par les conventions chaque mois montre très clairement que l'accélération du mouvement, entamée à la fin novembre, s'est poursuivie et accentuée en décembre et janvier.

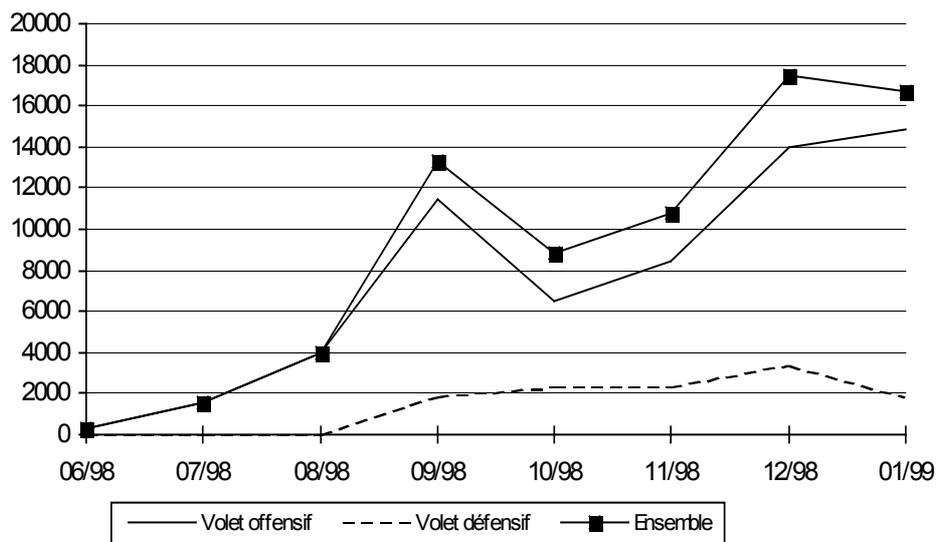
a) Quelques statistiques

Le nombre de salariés concernés par les accords d'entreprise ou d'établissements par mois a tendance à augmenter notamment depuis novembre 1998.



Source : ministère de l'emploi, mars 1999

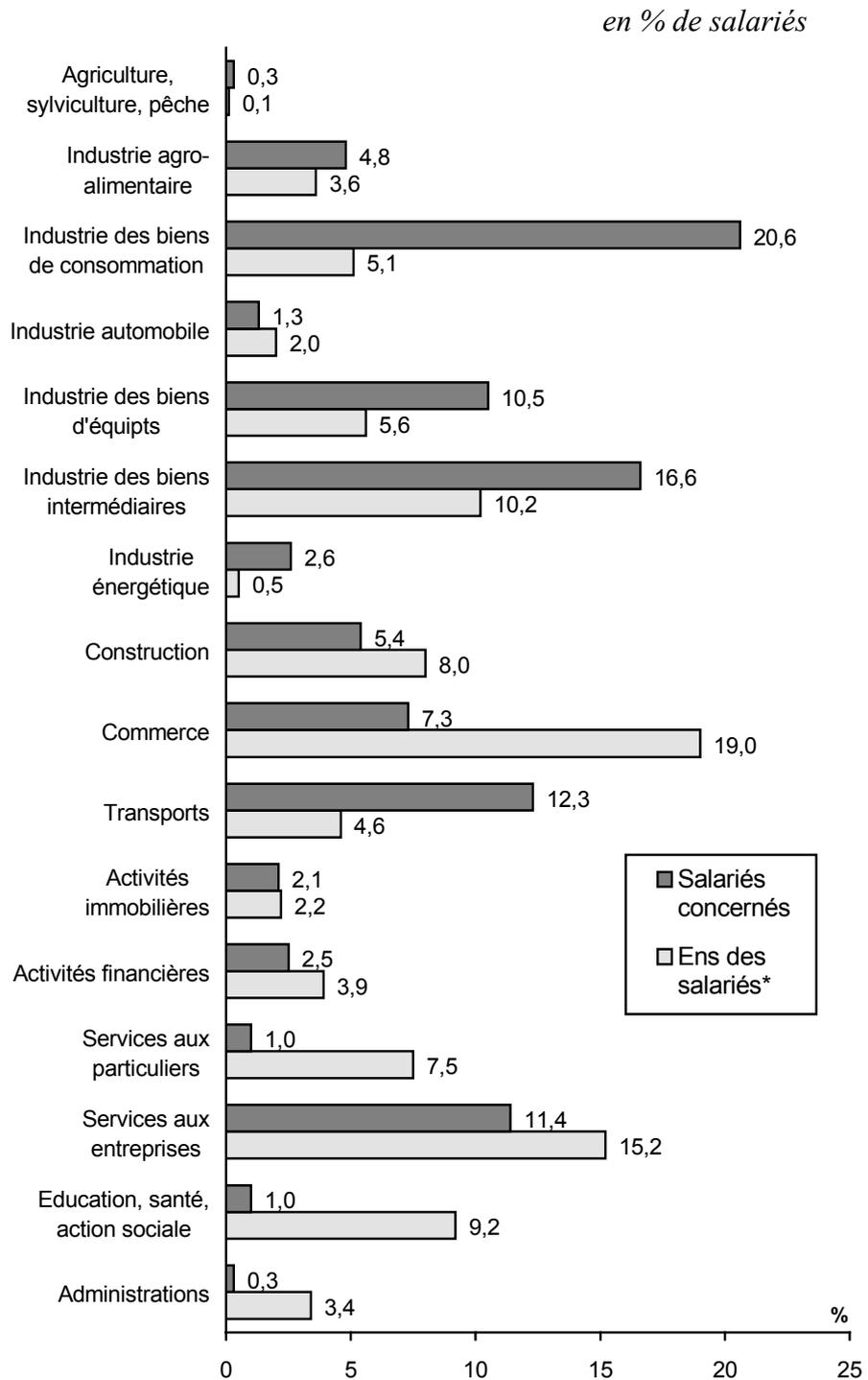
De même, le nombre des salariés concernés par conventions par mois est en augmentation assez régulière depuis la fin de 1998.



Source : DARES (mars 1999)

b) Les salariés concernés par secteur d'activité et par taille d'unité signataire

L'étude des salariés concernés par la réduction du temps de travail par secteur d'activité montrent la place notable prise par quelques secteurs : les industries de biens de consommation, de biens intermédiaires, des transports et des services aux entreprises.

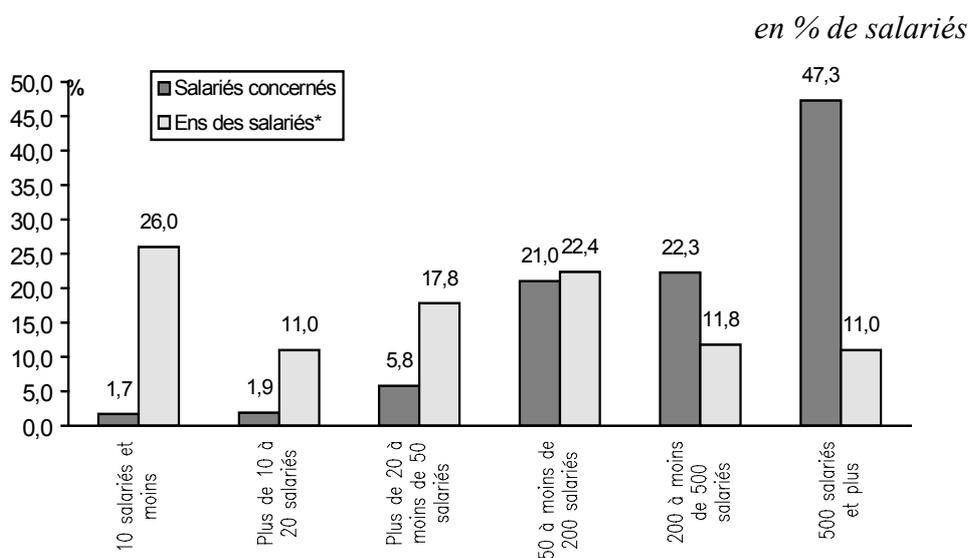


* Les données apparaissant en gris clair correspondent aux pourcentages des salariés par secteur dans la population active. Les données en gris foncé correspondent aux pourcentages des salariés d'un secteur concernés par un accord de réduction du temps de travail.

Sources : MES-DARES, UNEDIC, mars 1999

Quant aux études faisant apparaître les pourcentages de salariés par taille d'unité signataire, elles montrent logiquement la prédominance numérique de ceux issus des plus grandes entreprises (les 500 salariés et plus notamment).

LES SALARIÉS CONCERNÉS
PAR TAILLE D'UNITÉ SIGNATAIRE

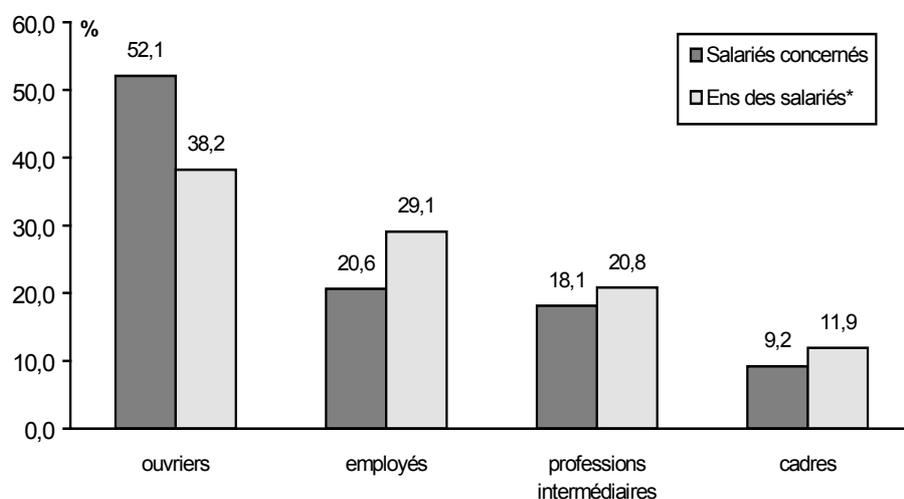


Sources : MES-DARES, UNEDIC

c) Les salariés concernés par catégories socio-professionnelles

Les statistiques par catégories socio-professionnelles montrent que, par ordre d'importance décroissante, les salariés les plus concernés par des accords de réduction du temps de travail sont 1) les ouvriers, 2) les employés, 3) les professions intermédiaires et 4) les cadres.

en % de salariés



Sources : MES-DARES, INSEE (enquête emploi)

3. Profil statistique des entreprises et des branches signataires entre juin et décembre 1998.

Le niveau de négociation privilégié pour passer aux 35 heures est celui de l'entreprise. On note à cet égard la prédominance des PME qui sont depuis le début du processus les plus nombreuses à passer un accord.

a) La forte proportion des petites entreprises

Près de neuf signatures sur dix ont lieu à ce niveau. Cependant, 6 % des conventions sont signées par plusieurs entreprises rassemblées en unités économiques ou sociales ou en groupes. De taille importante, celles-ci regroupent 13 % des salariés concernés. Le niveau de l'établissement est moins mobilisé, avec seulement 5% des conventions signées.

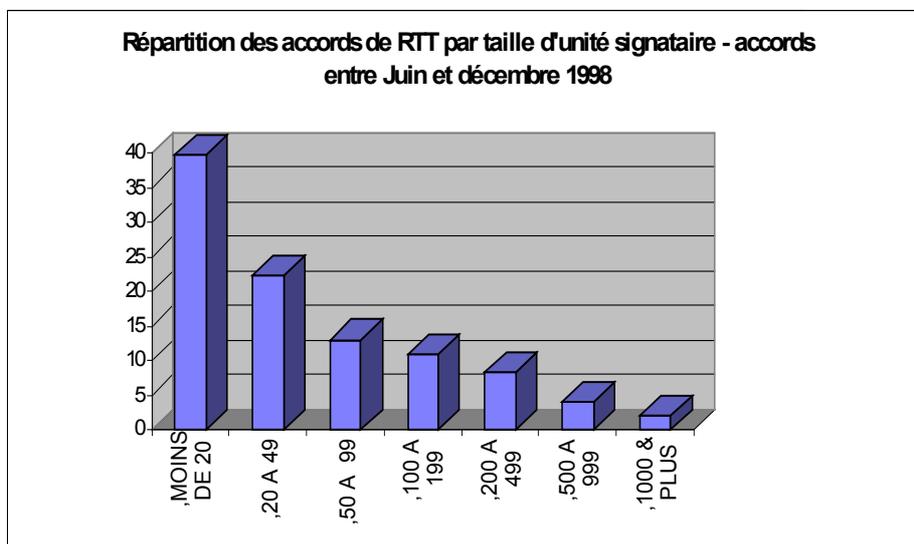
En février 1999, les accords recensés concernaient des entreprises de toutes tailles, avec une forte proportion de PME. 872 accords concernaient des unités de moins de 20 salariés. 448 accords ont été signés dans des sociétés entre 20 et 50 salariés. 446 accords ont été conclus dans

des entreprises entre 50 et 200 salariés. 161 accords ont été conclus dans des entreprises entre 200 et 500 salariés. 92 accords couvraient des entreprises comptant plus de 500 salariés.

Il est intéressant de constater qu'environ la moitié des conventions sont signées dans des unités de 20 salariés ou moins, alors que celles-ci ne seront concernées par la durée légale de 35 heures que dans trois ans (au 1er janvier 2002). Cependant, ces entreprises regroupent moins de 4 % des effectifs concernés par la baisse du temps de travail. Elles sont ainsi sous-représentées par rapport à l'ensemble des entreprises de leur taille, qui emploient 37 % des effectifs du secteur privé.

Ce sont surtout les petites entreprises qui utilisent les aides financières. Un tiers sont des entreprises de moins de 10 salariés et les deux tiers des accords concernent des entreprises comptant moins de 50 salariés. Ce point est d'autant plus important que ce sont ces entreprises qui embauchent le plus. Six accords sur dix ont été signés dans des unités de moins de 50 salariés et quatre accords sur dix dans des unités inférieures à 20 salariés. Notons que les accords "défensifs" comme les "non aidés", relèvent d'unités nettement plus importantes.

En pourcentage du total des accords



Source : DARES (mars 1999)

b) Le poids des grandes unités

En février 1999, une convention couvrait en moyenne 91 salariés. Mais, avec 202 salariés, les défensives ont une dimension nettement plus importante que les offensives (82 salariés). Les entreprises de 500 salariés ou plus emploient près de la moitié des salariés dont le temps de travail est

réduit, avec seulement 5 % des conventions. Rapportées à la structure de l'ensemble de l'économie, les grandes unités (200 salariés ou plus) sont donc nettement plus présentes parmi les signataires.

L'industrie emploie plus de la moitié des salariés concernés. Le secteur industriel est nettement sur-représenté parmi les signataires des conventions puisqu'il emploie 56 % des salariés dont le temps de travail est réduit (contre 27 % de l'ensemble des salariés dans le champ de la loi). Les transports y pèsent également plus lourd que leur poids dans l'économie. Bien qu'elles signent plus de la moitié des conventions, les entreprises des services sont à l'inverse sous-représentées. Elles ne regroupent en effet que 38 % des salariés couverts par les conventions. Un tiers des accords concerne les secteurs de l'industrie dont 9 % dans la métallurgie ; 7 % des accords ont été signés dans le secteur du bâtiment et 54 % des accords concernent les secteurs des services et du commerce.

Les grandes entreprises sont en revanche moins utilisatrices des aides. Certaines d'entre elles étaient au moment du vote de la loi en dessous des 39 heures : leur temps de travail était déjà inférieur de 10 % à la durée légale du travail. Cette situation au moment de l'adoption de la loi explique que certaines aient, depuis, adopté un horaire inférieur à 35 heures.

En revanche, on note que ces entreprises ont plus fréquemment que les petites conclu des accords défensifs.

Notons, enfin, que les accords de groupe ont une nature différente des accords d'entreprise ou d'établissement. Signés au niveau des directions générales, ils ont vocation à être ensuite déclinés dans les établissements du groupe signataire en autant d'accords locaux. De fait, ils ne s'appliquent pas immédiatement comme les accords d'entreprise ou d'établissement "classiques". Cinq accords de groupe ont été signés : EDF-GDF (141 000 salariés concernés, 5 000 emplois), Air France (35 000 salariés concernés, 4 000 emplois), la Mutualité sociale agricole (14 000 salariés concernés, 1 000 emplois), Bourgoin (3 800 salariés concernés, 280 emplois) et Cedilac (900 salariés concernés, 50 emplois). Ces accords permettraient donc, à terme, de réduire le temps de travail de 194 700 salariés et de créer ou maintenir 10 300 emplois.

***c) Répartition des accords de réduction du temps de travail
selon la taille et le secteur des unités signataires***

Une analyse globale réalisée sur 1997 accords permettait au début de février 1999 au ministère de l'emploi d'effectuer les statistiques suivantes :

**STATISTIQUES SUR LES ACCORDS SIGNÉS
ENTRE JUIN ET DECEMBRE 1998**

	Non renseigné	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
Agriculture, sylviculture et pêche	0,0%	0,3%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,5%
Industries agroalimentaires	0,0%	0,9%	1,2%	1,9%	0,7%	0,2%	5,0%
Industries des biens de consommation	0,0%	2,3%	3,0%	3,3%	1,6%	0,9%	11,1%
Industries automobiles	0,0%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%	1,1%
Industries des biens d'équipement	0,0%	1,4%	1,1%	2,3%	0,8%	0,5%	6,1%
Industries des biens intermédiaires	0,0%	1,8%	4,0%	5,0%	2,4%	1,2%	14,2%
Industries énergétiques	1,1%	0,1%	0,0%	0,3%	0,1%	0,6%	2,1%
Construction	0,1%	1,2%	1,2%	1,7%	0,3%	0,2%	4,6%
Commerce	0,0%	8,3%	4,5%	2,8%	0,1%	1,0%	16,7%
Secteur des transports	0,0%	0,7%	0,8%	1,9%	0,4%	0,3%	4,0%
Activités financières	0,1%	1,2%	0,4%	0,5%	0,3%	0,2%	2,6%
Activités immobilières	0,1%	1,6%	0,4%	0,4%	0,3%	0,0%	2,7%
Services aux entreprises	0,1%	10,7%	2,3%	1,4%	0,5%	0,4%	15,4%
Services aux particuliers	0,0%	2,2%	0,4%	0,7%	0,1%	0,1%	3,5%
Education, santé, action sociale	0,0%	4,1%	1,8%	0,4%	0,3%	0,1%	6,5%
Administrations	0,0%	1,6%	0,3%	0,4%	0,1%	0,0%	2,3%
Non renseigné	0,4%	0,5%	0,1%	0,2%	0,0%	0,4%	1,6%
TOTAL	1,9%	39,0%	21,8%	23,4%	8,1%	5,9%	100,0%

Source : DARES (mars 1999)

B. LA FORTE IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

La loi du 13 juin 1998 nécessite, pour être effective et atteindre ses objectifs ambitieux, que les partenaires sociaux se saisissent et s'approprient ses dispositions. Il s'agit de faire vivre la loi grâce aux négociations puis aux accords qui en résultent. C'est la raison pour laquelle le rapporteur a tenu à rencontrer les principales organisations syndicales de salariés ainsi que diverses organisations patronales. Il a organisé des auditions ouvertes aux membres de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales avec les représentants nationaux de ces organisations. Lors de ses déplacements, il a également tenu à entendre le point de vue des sections syndicales ainsi que les représentants patronaux locaux sur la mise en œuvre de la loi. L'attitude des acteurs sociaux a ainsi fait l'objet d'une attention particulière de la part du rapporteur.

1. Les positions contrastées des représentants patronaux

Vigoureusement opposé aux 35 heures, le président du MEDEF, M. Ernest-Antoine Seillière, a, d'emblée, affirmé sa position décentralisatrice : en laissant aux entreprises et aux branches le soin d'ouvrir des négociations en fonction de leurs besoins propres, la principale organisation patronale française s'est tout d'abord refusée d'intervenir officiellement dans le débat. Elle a ainsi dégagé dans un premier temps sa responsabilité directe dans les négociations en cours. Les autres organisations patronales ont, pour leur part, développé une problématique propre.

a) Les difficultés de positionnement du MEDEF

Le MEDEF doit aujourd'hui concilier un désaccord de principe avec la loi des 35 heures, la prise en compte de la dynamique de négociation et les exigences du dialogue nécessaire à la préparation de la deuxième loi. Le MEDEF reste hostile - ses représentants ont eu l'occasion de le rappeler au rapporteur - à la loi sur les 35 heures. Par expérience, les événements de 1936 puis de 1982 ayant montré, selon cette organisation professionnelle, que “ la réduction du temps de travail ne créait pas d'emplois ! ”. Par crainte pour l'emploi, la loi ferait “ peser sur la compétitivité des entreprises, déjà soumises au choc de l'Euro et aux exigences d'une économie ouverte, une menace préjudiciable à terme pour l'emploi ”. Cette préoccupation serait aggravée, enfin, par le coût du passage aux 35 heures dans le secteur public qui sera nécessairement répercuté dans les prix des services et entraînera une perte de compétitivité supplémentaire pour le secteur exposé.

Lors de son audition par le rapporteur, le 28 janvier 1999, M. Denis Gautier-Sauvagnac a développé l'argumentaire suivant :

- L'obligation d'abaisser la durée du temps de travail de 39 à 35 heures constitue, selon le MEDEF, une nouvelle contrainte imposée aux entrepreneurs. Les grandes entreprises seraient ainsi placées devant une grave difficulté créée de toutes pièces. Le MEDEF se déclare aujourd'hui encore en faveur du dialogue social, mais toujours contre le principe d'une loi généralisée décrite comme empêchant les partenaires sociaux de négocier librement les modalités d'une nouvelle organisation du travail.

- La loi sur les 35 heures a suscité la plus grande crainte, les entreprises redoutant de perdre leur compétitivité et les salariés craignant pour leur pouvoir d'achat. Les 35 heures constitueraient un choc sans précédent pour les entreprises qui devront "absorber" la baisse de 10 % de la durée légale du temps de travail.

- Cependant, la loi s'applique et le MEDEF a pris acte des accords de branche, même si cette organisation continue de plaider pour le report de la date butoir de passage aux 35 heures dans le contexte de la mondialisation et de la nécessaire recherche de compétitivité des entreprises françaises dans le cadre européen. En même temps, le MEDEF, conscient que les entreprises ont horreur de l'incertitude, estime indispensable de stabiliser leur environnement. Le MEDEF insiste dans son discours sur l'état d'impréparation dans lequel de nombreuses entreprises vont se trouver au moment du passage obligatoire aux 35 heures. La question qui se pose en ce domaine est de savoir comment les entreprises vont pouvoir absorber le choc des 35 heures au 1er janvier 2000 ou 2002. A cette date, les entreprises pourront être classées en quatre catégories :

1) Les entreprises qui auront bénéficié du dispositif aidé seront les mieux placées en termes de créations d'emplois et de primes. Elles seront parvenues à organiser leur système de production et seront, du moins à court terme, bien placées sur leur marché.

2) Les entreprises qui auront signé des accords non aidés se seront réorganisées, mais n'auront pas bénéficié des primes de l'Etat. Leur situation sera donc un peu moins favorable que celle des premières.

3) Les entreprises qui n'auront pas négocié mais qui seront couvertes par un accord de branche se trouveront dans une situation acceptable à condition que la deuxième loi maintienne l'équilibre atteint par cet accord.

4) Les entreprises n'ayant conclu aucun accord et n'étant couvertes par aucun accord de branche rencontreront de grandes difficultés.

Le rapporteur se doit cependant de constater, qu'à certaines exceptions près, notamment dans le secteur social. L'attitude du MEDEF n'a pas provoqué de véritable blocage des négociations, en particulier dans les branches. Certaines fédérations patronales n'ont pas hésité à signer des accords, sinon en contradiction, du moins en décalage avec les orientations nationales. Cette dynamique de la négociation est désormais reconnue par le MEDEF qui, sans renoncer à son désaccord initial, se déclare désormais prêt, même si c'est prudemment, à l'encourager. Cette inflexion de la stratégie du MEDEF, qui tire les leçons du terrain, se situe dans la perspective de la préparation de la seconde loi.

Cette réorientation mérite pour le moins d'être soulignée, même si son impact est cependant sérieusement affaibli par le contenu de l'accord UIMM. Publiquement présenté comme un moyen de contourner la loi, au moins dans sa dimension " emploi ", il s'apparente, au regard du nouveau cours annoncé, au pire à une erreur de stratégie, au mieux à un pas de clerc. Si nul ne peut récuser l'idée de tenir compte de la manière dont chaque secteur professionnel a cherché à concilier les exigences de l'équilibre économique, la réduction du temps de travail et la création d'emploi, la référence à l'accord UIMM ne peut que nuire à la pertinence de cette nouvelle orientation.

Le rapporteur a par conséquent le sentiment que le MEDEF, sans renoncer à son rôle de défenseur de l'intérêt des entreprises et à son souci de faire valoir les contraintes d'une économie ouverte, devrait pouvoir aller jusqu'au bout de ce pragmatisme. Une telle évolution, prenant acte de la réalité de la négociation dans les branches et les entreprises, serait de nature à faciliter un dialogue serein et utile à tous dans la perspective de la deuxième loi.

b) L'engagement des autres organisations patronales

Ce choix du pragmatisme, plusieurs autres organisations patronales l'ont déjà fait, décidant même de s'impliquer directement dans la mise en œuvre de la loi ou des accords de branche les concernant directement.

C'est d'abord le cas du Centre des jeunes dirigeants (CJD) puisque ses responsables se sont prononcés en faveur d'une réduction du temps de travail réalisée dans l'intérêt des salariés et surtout de l'emploi. La position du CJD a été de considérer la loi comme une opportunité à saisir par les entrepreneurs qui peuvent notamment mettre en place une nouvelle modalité d'annualisation du temps de travail. Ainsi réduction du temps de travail est associée avec annualisation et développement des formes d'emploi nouvelles. Le CJD plaide en faveur d'une conception individualisée de la réduction du temps de travail. Par ailleurs, il se réjouit que la loi permette d'initier de nouvelles formes de négociations collectives afin que cette

individualisation ne se fasse pas au détriment des salariés. Selon ses responsables, la préservation des droits des salariés doit être assurée grâce à l'ouverture de négociations entreprise par entreprise et grâce à des accords prévoyant le maintien de la rémunération, qui peut comporter à côté du salaire des éléments d'intéressement et de participation. Cette analyse a amené le CJD à signer avec l'Etat une convention par laquelle il s'engage à mener dans les régions des séries de rencontres de sensibilisation dans le cadre de chaque bassin d'emploi.

De la même manière, l'UPA (Union professionnelle des artisans) s'est engagée dans une démarche d'accompagnement que la CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment), signataire d'un accord de branche d'accès direct, a également repris à son compte. La convention signée entre l'Etat et l'UPA le 21 octobre 1998 comporte trois volets. Le premier vise à aider les branches professionnelles membres de l'UPA, à expertiser les modalités de la réduction du temps de travail et de l'organisation du temps de travail pour les adapter à leur activité spécifique. Le deuxième prévoit la prise en charge financière à 60 % par l'Etat dans la limite d'un million de francs, des dépenses exposées par les organisations professionnelles pour expliciter leurs accords de branches auprès de leurs adhérents. Le troisième met en place un dispositif de sensibilisation des entreprises, par secteur professionnel, sous forme de réunions d'information ou de présentation d'expériences réussies. Il est à observer que cet accord prévoit d'associer les représentants des salariés à chacune de ces initiatives.

Le rapporteur a rencontré des responsables du milieu patronal engagé dans des secteurs particuliers comme les représentants de la CAPEB entendus le 28 janvier 1999. M. Robert Buguet a rappelé que, selon la CAPEB, ce ne sont pas les 35 heures seules qui peuvent générer les créations d'emploi dans le secteur artisanal, puisque *“ce qui crée l'emploi c'est l'activité”*.

Le discours s'articulait autour des idées suivantes :

- Les petites entreprises créent peu d'emplois, alors que des gisements de productivité existent. Si une masse significative d'accords ont pu être conclus, c'est parce que de nombreuses entreprises connaissent une période de croissance, favorable de ce fait à la création d'emplois. Les 35 heures peuvent ainsi avoir un effet dopant supplémentaire sur l'emploi.

- La loi sur les 35 heures a un effet positif en ce qu'elle oblige le chef d'entreprise à revoir l'aménagement du temps de travail globalement. Les négociations apportent l'occasion de remettre à plat l'ensemble des méthodes de travail dans l'entreprise. Il est certain que c'est après coup que les effets de cette législation novatrice dans l'entreprise et dans la société pourront se mesurer et s'apprécier.

- Les petites entreprises ayant conclu des accords sur les 35 heures ne vont pas recourir à des heures supplémentaires abondantes contrairement à ce que beaucoup craignent. Cependant, il faut traiter à part le cas des petites entreprises qui travaillent de la sous-traitance des grosses structures. En effet, dans ce cas, les grosses entreprises peuvent imposer aux petites de travailler dans des délais très brefs, ce qui est susceptible d'obliger ces dernières à accélérer le rythme de travail et à recourir aux heures supplémentaires. Dans une telle situation, la petite entreprise obtient le marché mais ne gagne quasiment rien en définitive - ses marges sont réduites au maximum. Dans le cas de la sous-traitance, la modulation constitue donc un élément essentiel et un contingent d'heures supplémentaires demeure nécessaire pour absorber le surcroît de travail. Cependant, à terme, le chef d'entreprise qui pourra annualiser réalisera qu'il n'a plus besoin de recourir autant aux heures supplémentaires. Grâce à cette position pragmatique, le recours aux heures supplémentaires devrait baisser d'un tiers ou d'un quart à terme dans le secteur. C'est pour cette raison que la majoration existante de 25 % pour les heures supplémentaires devrait être maintenue.

- La mise en place de groupements d'employeurs peut être favorable à la création d'emplois pérennes dans le cadre de la loi des 35 heures.

Enfin, la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), après avoir exprimé à l'automne 1998, par la voix de son président non seulement son opposition aux 35 heures mais également son refus de négocier, et tout en rappelant aujourd'hui le désarroi que provoque la loi parmi les chefs de petites entreprises, a indiqué lors de son audition le 17 décembre 1998 qu'elle faisait désormais le choix d'inciter à la négociation, accompagnant en cela un mouvement déjà largement amorcé sur le terrain dans la mesure où une part importante de très petites entreprises est déjà signataire d'accords.

Si l'ensemble de ces organisations maintiennent leurs réserves à l'égard des 35 heures, à l'exception du CJD, toutes ont insisté sur l'impact positif que la loi, et plus encore la négociation, pouvait exercer sur l'organisation du travail.

MEDEF, CGPME, UPA, CAPEB, tous conviennent en tout cas de la perturbation que peut introduire dans le comportement des entreprises des déclarations souvent contradictoires susceptibles d'affecter les perspectives offertes par la deuxième loi.

2. Une forte mobilisation des syndicats de salariés

Les signatures apposées sur les accords le démontrent : toutes les grandes organisations syndicales, sans exception, se sont engagées dans la négociation sur les 35 heures.

Cette mobilisation recouvre cependant des différences de perspectives. Les 35 heures constituent, en quelque sorte, une épreuve de vérité pour les stratégies syndicales. Les accords signés traduisent la nouvelle configuration du paysage social. Les alliances concrétisées pour l'approbation ou le refus de tel ou tel accord illustrent des rapprochements ou formalisent au contraire des oppositions déjà largement entrevues.

a) Les grandes organisations syndicales représentatives partagent globalement les objectifs de la loi sur les 35 heures.

L'objectif des 35 heures, c'est d'abord la création d'emplois. L'ensemble des organisations se retrouvent autour de cette préoccupation à l'exception notable de FO qui a exprimé dès l'origine des doutes en la matière, préférant très clairement, comme l'a rappelé dans son audition son représentant, le recours au mécanisme des préretraites.

Autour de l'objectif central de la création d'emploi, les différentes appréciations peuvent se lire à travers les stratégies de signatures. Ainsi, la mobilisation de la CGT, si elle se traduit par le paraphe de nombreux

accords d'entreprises, est au contraire plus faible au niveau des branches, à la différence de la CFDT présente de manière significative aux deux étages de la négociation. Cette différence d'attitude peut s'expliquer par la nature des priorités affichées par les organisations, la CFDT étant amenée à accepter en échange de créations d'emplois des compromis en particulier sur l'annualisation (cas de la chimie) que la CGT préfère encore repousser. A l'inverse, FO, bien qu'en principe plutôt réservée sur les 35 heures, est souvent signataire d'accords de branches, en particulier lorsque ceux-ci contiennent des références à l'ARPE.

Lors de son audition par le rapporteur, le 17 décembre 1998, Mme Maryse Dumas, secrétaire confédérale chargée des dossiers revendicatifs à la CGT, a analysé les causes de ce qu'elle a appelé l'attentisme et les raisons d'un certain scepticisme.

La première loi n'a pas donné assez de signes clairs aux salariés. Elle a renvoyé l'essentiel de la réduction du temps de travail à la négociation, ce qui a créé des comportements de méfiance et d'attentisme de la part des salariés. La CGT a voulu inverser cette tendance et mobiliser les salariés pour la réduction du temps de travail dans un climat assez particulier, dans la mesure où le patronat a initialement annoncé qu'il ne négocierait pas. Dans les faits, au niveau local et au niveau des branches, les employeurs et les fédérations patronales ont cherché à signer des accords.

Les débats parlementaires se sont attachés à définir le temps de travail effectif. Cependant un certain flou persiste, ce dont certains employeurs profitent. Pour inverser le rapport de force dans les entreprises, des indications claires doivent être données dans la deuxième loi. A ce jour, ce sont surtout les employeurs qui se sont prononcés publiquement sur les accords, en annonçant que la loi allait leur permettre de ne pas créer d'emplois tout en accentuant la flexibilité. Pour faire le contrepois de ce message négatif pour les salariés, le Gouvernement aurait tout intérêt à développer une communication plus offensive. Dans le cas contraire, seuls les détracteurs de la loi se feront entendre.

Dans de nombreux accords, les formulations techniques sont complexes et peu compréhensibles par des non spécialistes. Certains salariés n'ont pas une perception exacte des documents qu'ils signent. Il arrive que des formes d'annualisation soient introduites sans que cela soit établi clairement dans les accords ou compris par l'ensemble des salariés. Les inspecteurs du travail ne contrôlent pas ces phénomènes qui peuvent s'avérer très défavorables aux salariés.

Le système d'annualisation est pervers car les salariés ne vivent pas sur un rythme de travail annuel. Les ressources sont mensuelles et le rythme biologique est quotidien. Les salariés ont besoin de maîtriser leur temps. De

trop fortes variations de travail sont sources de stress et de dysfonctionnements multiples. Certes les entreprises ont besoin de souplesse pour pouvoir s'adapter, mais elles pourraient se réformer en utilisant les outils déjà mis à leur disposition. Bien souvent leur marge d'adaptation reste la réduction des effectifs, les licenciements et les dégraissages. Une des perversions de la négociation est que celle-ci peut aboutir à des reculs au lieu de permettre des avancées. Certains salariés préfèrent attendre le passage obligatoire à 35 heures de la durée légale du travail et veulent éviter l'annualisation. Le rejet des salariés face aux tentatives d'annualisation a déjà bloqué de nombreuses négociations. Avec les craintes concernant les rémunérations, l'annualisation constitue un frein majeur pour le développement des accords.

Dans l'industrie, afin d'accroître les capacités de production, certains chefs d'entreprises ont vu dans les accords 35 heures un moyen d'accroître le travail du week-end et le travail de nuit. Le décompte des heures effectuées doit être réalisé et effectué de façon régulière.

La deuxième loi doit, selon la CGT, s'articuler autour de quatre axes :

1) Le maintien intégral des rémunérations devrait être affirmé dans la loi. Il faut éviter que la rémunération comporte trop d'éléments de primes et d'intéressement aléatoires. Se pose également la question du salaire minimum. Une revalorisation de son taux horaire s'impose. Les nouveaux embauchés doivent bénéficier des mêmes conditions salariales que les anciens. Pour faire reculer la précarité, la norme du travail doit être les emplois stables.

2) Il faut pénaliser fortement les heures supplémentaires au-delà de la trente-sixième heure. Le contingent des heures supplémentaires doit être abaissé. De même, il faut réprimer les procédures qui permettent de " contourner l'esprit de la loi " : les comptes épargne temps, l'annualisation, les forfaits. D'une manière générale, les modulations doivent être encadrées de façon stricte.

3) Une réforme des cotisations patronales favorisant l'emploi qualifié notamment doit être envisagée.

4) Il faut s'opposer fermement à tout report de la date d'application des 35 heures. D'ailleurs, la CGT est favorable à une date unique pour toutes les entreprises. La deuxième loi doit concerner tous les salariés, y compris les cadres même supérieurs. C'est la durée *réelle* du travail qu'il faut abaisser et pas uniquement la durée légale.

b) Les organisations syndicales évaluent en revanche différemment l'opportunité qui leur est offerte de renforcer leur représentation dans les entreprises.

Il faut tout d'abord noter que toutes les grandes centrales syndicales sont signataires d'accords, mais leur stratégie différente vis-à-vis de la loi se traduit par des taux de signature plus ou plus forts et par un recours plus ou moins volontiers à la procédure du mandatement.

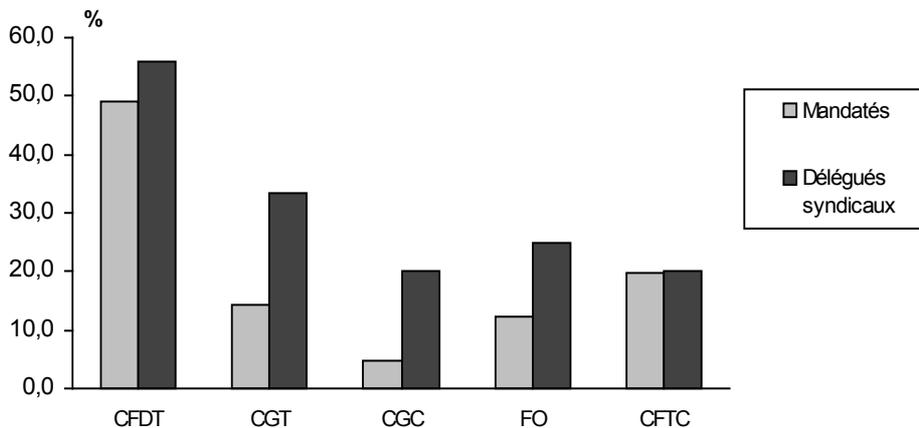
**TAUX DE SIGNATURE DES SYNDICATS POUR
LES ACCORDS SIGNÉS ENTRE JUIN ET DÉCEMBRE 1998**

Organisations syndicales	Ensemble des accords			Accords ne visant pas à l'aide financière de l'Etat		
	Taux	Pourcentage avec délégué syndical	Avec salariés mandatés	Taux	Pourcentage avec délégué syndical	Avec salariés mandatés (valeur absolue)
CFDT	52,4 %	56 %	49,0 %	60,2 %	61,8 %	1
CGT	23,2 %	33,3 %	14,3 %	26,9 %	28,1 %	0
CGC	12,0 %	20,2 %	4,7 %	34,4 %	36,0 %	0
FO	18,2 %	24,8 %	12,3 %	24,7 %	24,7 %	1
CFTC	20,0 %	20,2 %	19,8 %	35,5 %	34,8 %	2
Autres	2,8 %	5,3 %	0,5 %	9,7 %	10,1 %	0

Source : ministère de l'emploi et de la solidarité, mars 1999

Depuis l'adoption de la loi, la CFDT est le premier syndicat signataire devant la CGT et la CFTC.

Taux de signature des accords de RTT selon les syndicats signataires - accords entre juin et décembre 1998



Source : DARES (mars 1999)

Quant à la procédure du mandatement, son recours est relativement fréquent. Le nombre d'entreprises signataires de petite taille explique en outre l'importance du recours à des salariés mandatés. Plus de 9 de ces accords conclus avec un salarié mandaté sur 10 visent à l'aide dans un objectif " offensif ". La CFDT en signe près d'un sur deux, la CFTC 20 %, FO et la CGT entre 12 et 14 %. Par contre, un peu moins de la moitié des accords sont signés par des délégués syndicaux. La CFDT en signe alors 56 %, la CGT 33 %, FO 25 %, la CGC 20 %, et la CFTC 21%.

A la différence de FO, l'ensemble des organisations ont souhaité saisir ouvertement l'occasion offerte par le mandatement pour participer à la négociation d'accords dans les entreprises dépourvues de toute représentation syndicale. La CFDT s'est fortement engagée dans cette démarche, mettant en place un vaste plan de formation concernant quatre mille adhérents pour les préparer à des négociations décentralisées. Ces organisations sont cependant amenées à exprimer des nuances traduisant la variété des situations observées sur le terrain. La CGT n'hésite pas, à cet égard, à souligner les cas dans lequel le mandatement est utilisé directement par l'employeur pour faire avaliser un accord qu'il a lui-même élaboré sans concertation ni consultation.

Sur le terrain, les unions départementales font part à la fois de la très grande attention qu'elles portent à ne pas se laisser " instrumentaliser " mais aussi de la difficulté qu'elles éprouvent à assurer un suivi régulier et complet des négociations conduites en leur nom. Allant plus loin, certaines organisations n'ont pas hésité, lors de leur audition, à élargir le débat aux garanties de la présence syndicale dans les petites entreprises. Le rapporteur préconise ainsi d'abaisser de 50 à 10 salariés le seuil à partir duquel une organisation est réputée représentative pour désigner un délégué syndical.

La CGT a été la seule organisation par ailleurs, à évoquer le problème de la capacité des organisations syndicales à signer des accords dérogatoires.

c) Toutes les organisations expriment une égale vigilance sur le contenu de la négociation.

Fondé sur le principe du donnant-donnant, la négociation sur les 35 heures doit porter sur un champ plus large que celui de la négociation traditionnelle généralement plus strictement ciblée. Cette évolution ne suscite pas de la part des organisations de réticences particulières. Seule FO une fois de plus souligne la contradiction entre le contenu des accords sur la réduction du temps de travail, globalisant, et les obligations annuelles de négocier sur les salaires par exemple.

A regarder de près les accords signés, il est difficile d'opposer l'attitude des organisations syndicales en fonction de leur acceptation ou de leur refus de l'annualisation. Les désaccords sont le plus souvent le résultat d'une différence d'appréciation sur la qualité du dosage opéré entre la modulation, la création d'emplois, le mode de décompte des horaires par exemple. Les stratégies de signatures sont très souvent la conséquence d'un contexte social propre à telle branche ou à telle entreprise plutôt que l'application de critères systématiques valant en toute situation. Les risques d'intensification du travail sont cependant de manière générale pris au sérieux par l'ensemble des organisations. Ceux-ci sont d'ailleurs parfois à l'origine de tensions, voire de conflits du travail, qui doivent plutôt être perçus comme un signe de vitalité de la négociation que comme une perturbation du processus de réduction du temps de travail.

La CFE-CGC, quant à elle, tente de faire entendre la voix des personnels d'encadrement afin que cette catégorie de personnel puisse notamment être prise en compte dans la deuxième loi. La confédération s'est ainsi exprimée en faveur du passage anticipé aux 35 heures afin de disposer d'un maximum de liberté dans le choix des outils et dans la possibilité d'innover en matière d'organisation de ce temps, pour bénéficier des aides financières les plus élevées, enfin pour influencer le contenu de la seconde loi.

La réduction du temps de travail doit se faire, pour la CGC, sous forme de jours de congé supplémentaires, sans baisse de salaire et avec des contreparties d'embauches visant à permettre dans la mesure du possible une interchangeabilité entre les individus pour l'accomplissement de certaines missions. La confédération a considéré que la deuxième loi devait impérativement contenir des dispositions spécifiques sur la situation du personnel d'encadrement ; ceux-ci doivent continuer à être soumis à la législation relative à la durée du travail et doivent bénéficier entre autres des modalités de décompte du temps de travail et du paiement des heures supplémentaires grâce éventuellement à un forfait de salaire avec référence horaire limité dans le temps.

3. Sur le terrain, une attitude pragmatique commune à tous les partenaires

Le rapporteur s'est rendu dans cinq départements : l'Aube, l'Yonne, le Loiret, le Rhône, l'Ille-et-Vilaine. Il a, à cette occasion, visité des entreprises, et, à chaque fois, rencontré des représentants départementaux des organisations syndicales et professionnelles. Ces contacts ont fait ressortir l'attitude très pragmatique adoptée sur le terrain par l'ensemble des partenaires sociaux, en particulier les chefs d'entreprise. Il a pu observer que si la mobilisation des acteurs de la réduction du temps de travail pouvait

revêtir selon les endroits une intensité variable, elle était cependant perceptible partout.

a) Les chefs d'entreprises en avance sur leurs représentants nationaux ?

A aucun moment le rapporteur ne s'est heurté à une attitude de blocage ou de refus systématique. Sans vouloir généraliser la position des Laboratoires Boiron, militant ouvertement pour la réduction du temps de travail, il a rencontré des responsables d'entreprises ou des représentants départementaux se préparant à la négociation, attentifs à assurer l'information de leurs mandants et demandeurs de précisions complémentaires. Le sentiment qui s'impose est qu'en dépit d'un désaccord à l'égard de la réduction du temps de travail et de la méthode suivie par le législateur, de nombreuses entreprises se sont d'ores et déjà engagées dans la négociation ou se préparent à la mettre en œuvre.

Beaucoup de dirigeants se sont progressivement convaincus que leur société pouvait mettre à profit les 35 heures pour améliorer son efficacité interne et renforcer sa réactivité. A mesure que se rapproche la date butoir du 1er juillet, cette prise de conscience va probablement s'accroître, en particulier dans les PMI-PME. Cette évolution des esprits vis-à-vis d'une mesure rejetée par principe mais adoptée par pragmatisme peine cependant à s'exprimer ouvertement. Le représentant d'une entreprise textile dans l'Aube, a par exemple préféré ne pas recevoir le rapporteur plutôt que de donner une publicité à l'accord qu'il venait de signer. Un autre, en région Centre n'hésitait pas, en revanche, après avoir prononcé une condamnation sans appel des 35 heures, à en vanter les effets positifs sur sa propre activité saisonnière. Les principales inquiétudes exprimées viennent de manière générale de petites entreprises en particulier de services, disposant de faibles marges de productivité.

Les entreprises disposent du temps nécessaire pour s'adapter à la nouvelle donne. Les chefs d'entreprise aujourd'hui bien informés du contenu précis de la loi grâce aux actions pédagogiques des services de l'Etat - directions départementales du travail et de l'emploi (DDTE), agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) - peuvent de façon décentralisée définir avec leurs salariés le meilleur compromis possible pour leur situation particulière. Cette démarche permet dans la grande majorité des cas d'ouvrir des discussions larges au sein de l'entreprise qui dépassent le simple aménagement de la réduction du temps de travail. A partir de ce point central, d'autres éléments comme la répartition des missions au sein des équipes, la pluridisciplinarité des personnels, la recherche de gains de productivité et de méthodes de travail plus rationnelles, peuvent faire l'objet d'une réflexion collective et globale. Il faut se réjouir de ce phénomène qui n'est pas si fréquent dans notre pays où les

relations sociales ont parfois des difficultés à quitter le simple mode conflictuel pour permettre des avancées constructives.

Le pari de la loi est d'ores et déjà gagné de ce point de vue : la discussion sur la réduction du temps de travail a favorisé une approche globale des questions de temps de travail, de rémunérations et d'emploi. Le triptyque réduction et aménagement du temps de travail / négociations salariales pour permettre la viabilité économique de l'accord pour l'entreprise / contrepartie en termes d'emploi, fonctionne de manière tout à fait satisfaisante.

Malgré les attaques incessantes vis-à-vis de la loi en provenance de l'élite du monde de la représentation patronale, les entreprises et notamment les plus petites d'entre elles ont fort bien compris qu'elles avaient un intérêt objectif à s'engager le plus rapidement possible dans un processus de négociation sur la réduction du temps de travail pour une raison simple et logique : le système d'aide dégressif favorise les entreprises mettant en œuvre la réduction du temps de travail dans les meilleurs délais.

Le Gouvernement a tenu, il est vrai, à permettre l'accès au dispositif et à la négociation pour les petites entreprises. Le dispositif d'incitation est certes accessible aux entreprises concluant un accord d'entreprise ou d'établissement. Mais il faut ajouter que la réduction du temps de travail peut également être organisée par accord de branche, soit, dans les entreprises de plus de 50 salariés, sur la base d'un accord complémentaire d'entreprise, soit, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par application directe des modalités prévues par un accord de branche.

b) Les syndicats en avance sur leurs mandants ?

La réduction du temps de travail a mis en mouvement les unions départementales de syndicats salariés rencontrés. Au-delà d'un rappel des stratégies nationales, toutes ont fait part de leur très forte mobilisation, en particulier la CFDT et la CGT. Le sentiment retiré de ces rencontres comme de la visite des entreprises ayant signé un accord est cependant paradoxal. Les syndicats, mobilisés sur le thème de l'emploi, sont souvent plus en avance que leurs mandants, préoccupés de la conséquence de la réduction du temps de travail sur leurs salaires et éventuellement sur leurs conditions de travail. Tous les négociateurs ont souligné les efforts d'explication qu'ils avaient dû déployer pour surmonter les réticences initiales du personnel progressivement gagné aux avantages de la réduction du temps de travail.

Globalement favorables aux 35 heures, les salariés en redoutent parfois les conséquences dans leur propre entreprise. Pour autant, les sentiments recueillis auprès des intéressés dans les entreprises visitées ont toujours été positifs. Le rapporteur garde vivace à l'esprit les propos des

nouveaux embauchés d'une entreprise de l'agro-alimentaire jusqu'alors condamnés à l'intérim et aux CDD. Cette inquiétude n'est-elle cependant pas la conséquence de la juste perception qu'ont les salariés de la faiblesse de la représentation syndicale et par conséquent du risque d'accords déséquilibrés. A cet égard, bien loin de s'inquiéter de la montée de la conflictualité dans certaines négociations emblématiques, comme à Peugeot Citroën doit-on, au contraire, se féliciter de voir ainsi se réintroduire l'idée qu'un bon accord est aussi le résultat d'un rapport de forces ?

c) Des partenaires locaux en avance sur d'autres

Il convient enfin de saluer les initiatives prises sur le terrain et qui traduisent un indiscutable foisonnement. Insistons d'abord sur la progressive mobilisation des collectivités territoriales, et en particulier des régions, choisissant d'accompagner les dispositifs d'appui conseil, comme dans le Nord-Pas-de-Calais. On peut souligner l'attitude des Chambres de commerce et d'industrie, qui se sont toutes engagées dans des campagnes d'informations et de sensibilisation de leurs mandants, parfois avec l'aide de l'Etat comme par exemple en Midi-Pyrénées. Il faut relever, enfin, des exemples de coopérations associant syndicats de salariés et organisations patronales comme dans le département du Rhône où un guide de la négociation à l'attention des PMI-PME a fait l'objet d'une préparation et d'une rédaction commune. Toutes ces données préfigurent sans doute les dispositifs qui se généraliseront après l'adoption de la deuxième loi.

C. LA RELANCE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

C'est parce que traditionnellement dans notre pays des blocages apparaissent lorsqu'il s'agit de négocier conventionnellement la réduction du temps de travail, que l'intervention des pouvoirs publics et l'adoption de la première loi par le Parlement ont été nécessaires. Il appartient désormais aux partenaires sociaux de se saisir de l'opportunité créée par cette loi pour avancer dans ce domaine, l'état d'esprit ainsi que le rapport de force objectif des uns et des autres déterminant largement la qualité des accords signés *in fine*.

1. La responsabilisation des acteurs sociaux

Le débat sur la réduction du temps de travail ayant eu dans le passé tendance à buter sur certains obstacles techniques et/ou d'ordre idéologique, il était indispensable qu'une loi vienne relancer ce débat essentiel à la fois pour l'emploi et au nom d'un modèle de société plus équilibré et plus juste.

a) Les blocages traditionnels de la négociation sur la réduction du temps de travail

Il faut rappeler que, dans le passé, les pouvoirs publics ont pris diverses mesures en vue d'encourager la réduction collective ou individuelle du temps de travail. On peut noter à cet égard que les créations d'emplois à temps partiel et les transformations d'emplois à temps complet en emplois à temps partiel bénéficient depuis 1992 d'un abattement de cotisations sociales employeurs. Par ailleurs, l'article 39 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 sur l'emploi, le travail et la formation professionnelle a prévu un allègement de cotisations sociales destiné à accompagner les fortes réductions du temps de travail assorties d'une progression sensible des effectifs. Rappelons que ces conditions d'accès, initialement très strictes, ont fait l'objet d'un assouplissement dans la loi de Robien du 11 juin 1996.

Le débat sur la réduction du temps de travail s'est complexifié au fur et à mesure du temps dans un contexte de mondialisation et de concurrence accrue entre les économies. Ce débat ne se pose pas dans les mêmes termes selon que l'économie connaît ou pas une période de croissance forte et d'augmentation rapide de la productivité ou selon l'état du marché de l'emploi. Enjeu de discussions relativement simples avant le premier choc pétrolier, la durée du travail s'est transformée en instrument plus ou moins efficace de la politique de l'emploi et un outil plus ou moins bien appréhendé de la négociation collective.

Les blocages de la négociation collective sur le thème de la réduction du temps de travail résultent pour partie de certaines insuffisances du mode de régulation sociale dans notre pays. Des difficultés existent pour déterminer ce que doit dire la loi et ce qu'elle doit laisser à la négociation, le caractère contraignant ou au contraire souple de la règle législative, le contenu et les contours exacts de l'ordre public social. Un dernier point suscite fréquemment des hésitations : celui de savoir ce que doit être le champ laissé à la négociation collective, mais également le niveau pertinent de cette négociation : interprofessionnel, de la branche, de l'entreprise, de l'établissement.

Les réponses apportées à ces questions ont, certes, fluctué avec plus ou moins de bonheur mais, d'une manière générale, on constate qu'en ce qui concerne le temps de travail, la production normative, qu'elle soit de nature législative ou conventionnelle, ainsi d'ailleurs que les pratiques qui en ont résulté, ont eu tendance jusqu'à la loi du 13 juin 1998 à privilégier l'aménagement du temps de travail au détriment de l'aspect proprement réduction du temps de travail. C'est ainsi que la durée hebdomadaire collective de travail n'a pratiquement plus baissé depuis 1982. Il est vrai que jusqu'à présent, la volonté politique d'aboutir en matière de réduction du

temps de travail a sans doute été insuffisante, ce qui explique le faible investissement de la négociation collective sur ce thème avant 1996 et surtout avant 1998.

Une autre explication du blocage de la réduction du temps de travail s'explique par l'évolution structurelle de l'économie, qui tient au développement des petites entreprises et à la difficulté à négocier dans ce cadre. Il faut rappeler que selon le code du travail, trois institutions distinctes ont vocation à assurer au sein de l'entreprise la représentation du personnel ou de ses représentants : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et les délégués syndicaux. Dans les faits, l'absence fréquente de représentation collective, et en particulier de représentation syndicale, dans de nombreuses entreprises, surtout les plus petites d'entre elles, entrave le développement de la négociation d'entreprise dans de bonnes conditions. Dans le but de pallier cette carence, la loi du 28 octobre 1982 a apporté une première modification en permettant la désignation par les syndicats représentatifs d'un délégué du personnel comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cependant, on constate qu'aujourd'hui moins d'un tiers des établissements de 11 à 50 salariés disposent de représentants élus susceptibles de faire l'objet d'une désignation comme délégués syndicaux. Les délégués syndicaux sont eux-mêmes présents dans environ un tiers des établissements de 50 à 100 salariés.

C'est sur la base de ce constat que la jurisprudence, les partenaires sociaux et le législateur ont cherché à apporter des améliorations au droit de la négociation collective afin d'en faciliter le développement au sein de l'entreprise, quelle qu'en soit la taille. Notons d'ailleurs que ces dispositions dérogoratoires au droit commun de la négociation collective d'entreprise ont été, moyennant deux réserves d'interprétation, “ validées ” par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 6 novembre 1996. Les dispositions relatives au mandatement ne constituent qu'une solution pour remédier à la situation regrettable de quasi-absence du mouvement syndical dans les petites et moyennes entreprises. Elles pourront permettre aux organisations syndicales de s'implanter dans ces entreprises, au bénéfice de tous les partenaires sociaux : le patronat, en particulier, pourra y voir tout l'avantage de la présence syndicale dans l'entreprise, la question dépassant d'ailleurs le seul problème de l'emploi.

b) Une spécificité française à prendre en compte

En définitive, et en dépit de ces diverses tentatives pour adapter le droit de la négociation collective aux réalités des entreprises, l'intervention du législateur s'est avérée nécessaire pour accélérer de façon décisive le mouvement de réduction du temps de travail.

Si la baisse du temps de travail est un mouvement s'inscrivant dans l'histoire et ayant vocation à être un objet de négociation conventionnelle, il n'en reste pas moins que l'expérience a montré que dans notre pays, les avancées sociales significatives en matière de durée du travail ont toujours été impulsées par les pouvoirs publics. Lorsque les Gouvernements ont simplement cherché à encourager la négociation sur le temps de travail, comme par exemple de 1993 à 1996, les résultats se sont avérés bien minces. Devant la gravité du problème du chômage, le libre jeu de la négociation collective n'ayant pas permis de relancer de façon significative le mouvement de réduction de la durée du travail, il était nécessaire, et même indispensable que l'Etat intervienne pour donner un élan nouveau à cette négociation. Il fallait sortir des atermoiements traditionnels qui ont pendant trop longtemps nui à la démarche concrète de réduction du temps de travail. La définition de la durée légale relevant du domaine de l'ordre public social, la réforme devait nécessairement être discutée et votée par le Parlement.

En faisant adopter en juin 1998 la première loi, le Gouvernement de M. Lionel Jospin a décidé un changement de méthode radical visant à lever le blocage paradoxal et récurrent de la négociation sur la réduction de la durée du travail, en substituant à une obligation de moyens - qui caractérisa la situation au cours des quinze dernières années avec les résultats que l'on sait - à une quasi-obligation de résultats avant une échéance inscrite dans la loi. C'est une démarche originale qui a été mise en place : elle concilie en effet la nécessité de fixer un cap de façon déterminée avec la volonté de laisser le champ le plus libre possible à la négociation.

La réduction du temps de travail, qui était attendue par les Français, permet au Gouvernement d'inscrire la législation en cours sous le signe d'une réforme de société qui va d'ailleurs bien au-delà de la seule diminution de la durée légale du travail. Le choix du volontarisme a été fait, avant tout pour combattre le chômage, mais aussi pour modifier en profondeur les conditions de travail et la qualité de vie des salariés. Mais rien ne pourra se faire contre ou sans les partenaires sociaux.

***c) Des partenaires sociaux qui doivent s'approprier les outils
contenus dans la loi d'orientation et d'incitation***

L'originalité de la loi du 13 juin 1998 est qu'elle a pour objet d'orienter et d'inciter les partenaires sociaux à négocier, sans que le Gouvernement intervienne, les modalités d'un accord comprenant la réduction du temps de travail à l'intérieur d'un " paquet ". La loi détermine un cadre à l'intérieur duquel les acteurs sociaux sont appelés à innover et imaginer de nouvelles organisations du travail.

Les acteurs collectifs perçoivent de plus en plus nettement que la réduction du temps de travail représente en définitive un véritable atout pour les entreprises de ce pays. Elle agit comme un levier important de modernisation et de réorganisation des entreprises ainsi mieux armées pour affronter une concurrence croissante. Après avoir été, pour beaucoup d'entre eux, réticents, les chefs d'entreprise sont aujourd'hui de plus en plus persuadés que leur intérêt bien compris est d'anticiper le passage obligatoire à la nouvelle durée légale du travail. La loi, en prévoyant deux dates pour le passage aux 35 heures - au 1er janvier 2 000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2 002 pour les plus petites - a instauré un cadre de référence et fixé un délai permettant à chaque entreprise de préparer l'échéance dans de bonnes conditions, grâce à la négociation sociale. Il faut le répéter : la fixation d'une date butoir est positive car elle permet de donner une échéance au dialogue social, qui sans cela, pourrait traîner en longueur et de pas aboutir à des résultats tangents pour les salariés.

La négociation a désormais atteint ce que l'on pourrait appeler son "rythme de croisière" : par un effet d'entraînement, les contenus des accords ont tendance à être de plus en plus innovants. La boîte à outils est de mieux en mieux utilisée par des partenaires qui ont pour beaucoup réussi grâce à cette loi à renouer un dialogue social qui, soit, s'était parfois interrompu au sein de l'entreprise, soit, dans la plupart des cas, se développait de manière lente et sans grand projet. Les syndicats et les organisations représentatives des employeurs se sont retrouvés pour négocier à tous les niveaux. En d'autres termes, la loi a fourni aux acteurs de la négociation collective du "grain à moudre", ce qui est d'autant plus profitable à la société toute entière que la finalité première des accords est la défense ou le développement de l'emploi.

En définitive, de l'état des forces en présence et de la qualité des discussions dépend la richesse des accords. Il n'y a pas *a priori* de bons ou de mauvais accords ; tous résultent d'une négociation au sein d'une branche et d'une entreprise entre divers acteurs supposés défendre leurs intérêts et ceux des personnes qu'ils représentent.

La première loi n'a d'ailleurs nullement vocation à régler tous les problèmes, parfois réels, comme la réglementation des heures supplémentaires ou du temps partiel qui devront faire l'objet d'une réflexion approfondie d'ici la deuxième loi. Son intérêt est de créer les conditions d'une véritable négociation dans les entreprises et dans les branches. Il s'agit de faire confiance aux résultats des discussions entre partenaires. C'est en effet grâce à la négociation, qui a été et promet encore d'être très serrée dans certains secteurs, que les accords finalement signés peuvent fixer les modalités d'une éventuelle annualisation ainsi que la garantie du pouvoir d'achat.

2. Le phénomène de fond : la redynamisation des relations sociales

Jamais la réduction du temps de travail n'avait suscité en France des négociations aussi nombreuses et riches aboutissant à un flux significatif d'accords. Ce phénomène s'appuie, il est vrai, sur une réactivation des relations sociales qui sera à terme profitable à la qualité de l'ensemble des négociations conventionnelles dans notre pays.

a) Une comparaison favorable par rapport au bilan des négociations des années précédentes

Il faut se souvenir que le nombre d'accords de réduction du temps de travail n'a connu une augmentation qu'à partir de 1993 avec une forte hausse en 1996. De 1993 à 1996, la réduction de la durée du travail n'était pas dans la plupart des cas abordée comme une fin en soi, mais comme une mesure d'accompagnement d'une réorganisation pouvant viser notamment la mise en place de la flexibilité ou un allongement de la durée d'utilisation des équipements par la constitution d'équipes successives. C'est avec l'entrée en vigueur de la loi Robien en date du 11 juin 1996, à l'inverse des pratiques antérieures, que la réduction de la durée du travail est devenue un enjeu important de la négociation collective et a été de plus en plus fréquemment associée à un aménagement du temps de travail.

Il faut relever que, dès 1987, la modulation est apparue comme un des outils essentiels de l'aménagement du temps de travail. Elle est utilisée par l'ensemble des catégories d'entreprises, quelle que soit leur taille, quel que soit le secteur d'activité, avec cependant une prédominance dans la métallurgie. Bien souvent les clauses obligatoires, les mécanismes de contrôle de l'application de l'accord, ainsi que les contreparties n'apparaissent pas dans les accords, notamment lorsque ceux-ci étaient conclus à la suite de difficultés économiques de l'entreprise. Jusqu'à mi-1996, les contreparties - essentiellement en termes de temps de repos et très peu sous forme de rémunération supplémentaire - sont restées plutôt modestes. Lorsque la modulation ou l'annualisation est organisée dans le cadre de la loi Robien, la contrepartie réduction du temps de travail a fortement progressé.

Même si les résultats de la loi de Robien ne sont pas négligeables en tant que tels, ils demeurent bien inférieurs à ceux effectifs et escomptés de la loi du 13 juin 1998 qui s'est substituée à la première. L'ampleur de la dynamique a d'ailleurs pris de revers la plupart des observateurs qui pronostiquaient, au début 1998, une quasi exclusivité de la négociation d'entreprise. Cette dynamique apparaît sans précédent par rapport aux phases antérieures similaires. Par exemple, les négociations qui suivirent l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 aboutirent à de maigres

résultats, même s'il faut noter que, pour la première fois, les organisations patronales avaient par ce document reconnu que la réduction du temps de travail pouvait être créatrice d'emplois. En acceptant le principe de la réduction du temps de travail et en reconnaissant que la réduction du temps de travail était susceptible de générer des emplois, les organisations patronales avaient paru abandonner leur opposition traditionnelle et historique à la réduction du temps de travail. Cet accord avait alors semblé traduire une évolution essentielle des mentalités et la volonté de s'inscrire dans une démarche plus positive en cette matière. Deux ans après la conclusion de cet accord, force fut de constater que les résultats des négociations de branches restaient très limités et n'étaient pas, à l'instar de ce qui s'était déjà produit au cours des années précédentes, à la hauteur des espérances initiales.

A la veille du sommet social du 8 juillet 1996, 17 accords signés étaient recensés (dont cinq dans les branches de moins de 10 000 salariés) ; ils couvraient environ 3 millions de salariés (sur 8 millions dans les branches de plus de 10 000 salariés et plus de 12 millions dans le champ de la négociation collective du secteur privé). La dynamique de signature alors observée restait dans des proportions beaucoup plus faibles que celles enregistrées aujourd'hui. Il est vrai que le mouvement de négociation avait eu rapidement tendance à s'essouffler après l'été 1996. Ainsi, un an après la signature de l'accord national interprofessionnel, en octobre 1996, l'observatoire paritaire interprofessionnel avait établi, en liaison avec la direction des relations du travail (DRT), que les accords étaient au nombre de 29 (dont 6 dans des branches de moins de 10 000 salariés), couvrant plus de 4 millions de salariés. A cette date, 26 branches n'avaient engagé aucune négociation et 15 n'étaient parvenues à aucun accord.

Non seulement il faut se réjouir de ce que le bilan actuel soit très supérieur à celui de la “ campagne 1995-1996 ”, mais on doit saluer d'un point de vue qualitatif la richesse des accords signés.

b) Des accords englobant favorisant une remise à plat de l'organisation du travail

Le contenu des accords apparaît plus englobant en 1998 qu'en 1995-1996. Les accords conclus au cours de l'année 1996 se présentaient, pour la plupart d'entre eux, comme des accords partiels : ils ne portaient la plupart du temps que sur un seul des thèmes ouverts par le “ bouquet ” de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, c'est-à-dire l'organisation et la réduction du temps de travail sur l'année, le travail à temps partiel et le compte épargne temps, le repos compensateur ou les conditions de travail.

A la fin du mois d'octobre 1996, neuf accords de branche abordaient l'ensemble des thèmes et quatre au moins trois thèmes. Les accords issus de la loi du 13 juin 1998 déclinent, quant à eux, l'ensemble des aspects de la démarche de réorganisation du temps de travail, même si les modalités choisies peuvent être plus ou moins rigides ou contraignantes. C'est ainsi que de nombreux accords mêlent des éléments tels que l'annualisation couplée avec la réduction du temps de travail. Des accords prévoient que cette réduction peut être prise sous forme de repos. Les contingents d'heures supplémentaires sont négociés de même que les horaires des cadres, les modalités de gestion du temps partiel ou du compte épargne temps. Dans certains cas enfin, les accords vont jusqu'à traiter de la question de la formation.

Le contenu des accords de branche paraissent également plus innovants, même si par nature l'innovation est plus présente au niveau des accords de grandes entreprises notamment. Alors que de nombreux accords de 1996 se bornaient à utiliser les dispositifs existants (tels que la gamme des modulations), les accords issus de la loi de 1998 mobilisent une plus grande dose d'imagination et d'innovation.

Certains accords comportent même des éléments qui devront faire l'objet d'un traitement particulier dans la seconde loi. Ainsi trouve-t-on dans les accords des dispositions concernant les horaires des cadres (décompte en jours, extension du forfait tous horaires), les couplages entre la réduction du temps de travail et la formation en dehors des règles actuelles du co-investissement, l'extension des formes d'alimentation et d'usage des compte épargne temps.

Le mouvement de négociation accorde une place primordiale à la réduction du temps de travail dans une optique favorable à l'emploi. La référence à l'emploi est fréquente dans les accords, en particulier dans leurs préambules, qui peuvent évoquer la création d'emplois, mais également la déprécarisation grâce à l'aspect modérateur de la flexibilité interne sur le recours aux contrats à durée déterminée ou à l'intérim. En termes de contenu, le couplage entre réorganisation et réduction du temps de travail est nettement plus affirmé dans les accords issus de la loi de 1998 que dans les accords de branche de 1996.

Autre différence notable : en 1996, les dispositifs de réorganisation du travail potentiellement les plus favorables à l'emploi, comme les modulations de type III, ont été peu utilisés. Lorsque l'annualisation contre une réduction du temps de travail était prévue, il s'agissait en général d'une réduction d'heures intégralement compensée. Au contraire, les nouveaux accords prévoient de façon très large une organisation du travail sur l'année, même si cette démarche prend parfois la forme de mécanismes de prise de

réduction du temps de travail en repos, dérivés de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

c) La montée en puissance des branches

Du côté des entreprises, l'ouverture des négociations était prévisible et peut s'expliquer par les éléments suivants : le besoin d'anticiper une mesure susceptible de modifier en profondeur l'organisation du travail, l'attrait des aides financières, les pressions ou les demandes des syndicats, enfin l'effet d'affichage. En réalité, la surprise est venue des branches. Alors que bon nombre d'observateurs avaient prévu qu'elles se tiendraient à l'écart des discussions pour laisser les entreprises s'approprier la mise en place de la loi, elles ont lancé les négociations plus vite que prévu.

On ne peut que se réjouir que les négociations dans les branches professionnelles se déroulent à un rythme soutenu. Plusieurs éléments peuvent expliquer l'engagement fort des branches : la nécessité de rénover leurs conventions collectives pour certaines d'entre elles et la volonté de peser sur le contenu de la deuxième loi. L'analyse des accords conclus montre qu'elles ont fait preuve de pragmatisme en intégrant les besoins spécifiques des secteurs d'activité concernés.

Rappelons que, début février 1999, 38 accords de branche avaient été signés. Ils couvraient 4,6 millions de salariés. A la fin de ce mois, ce sont 42 accords qui avaient été conclus dont 28 signés par la CFDT. Ces accords représentaient plus de 6 millions de salariés. Il faut en outre noter que, fin février 1999, plus de 130 branches avaient engagé une négociation sur les 175 branches nationales suivies.

Les accords de la CAPEB (425 000 salariés), du secteur de la propreté (286 000 salariés), du textile (140 000 salariés), des industries de la viande (70 000 salariés), du sucre (8 000 salariés), des produits du sol (18 000 salariés) et des alcools du monde coopératif agricole (70 000 salariés), ont d'ailleurs été récemment étendus par arrêté ministériel. Ces accords couvrent d'ores et déjà plus d'un million de salariés. Parmi les 38 accords signés début février 1999, figuraient 9 accords dans le secteur agricole, 16 dans le secteur industriel, 10 dans le secteur des services et 3 dans le secteur des commerces. Le spectre des signatures syndicales était large : 27 accords signés pour FO, 25 pour la CFDT, 25 pour la CGC, 22 pour la CFTC, et 8 pour la CGT. Très classiquement, ce sont des branches où les perspectives de compromis étaient les plus ouvertes qui ont les premières engagé des négociations.

Chaque branche a conclu un accord correspondant à ses besoins spécifiques. Des branches ont ainsi pris en compte l'activité saisonnière des entreprises du secteur (exemple du sucre), les variations d'activité sur l'année

(exemple du BTP) ou la nécessité d'élargir les plages horaires (viande et garages). D'autres ont préféré s'engager sur l'embauche de jeunes : renouvellement de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) - exemples des accords de l'UIMM, du textile, du BTP et de la propreté - ou dispositions sur la nécessité d'améliorer l'emploi des jeunes (secteur des garages). La volonté de rajeunir la pyramide des âges apparaît également dans certains secteurs (accord de l'AFB).

Il faut relever que tous les accords sont des accords incitant à réduire le temps de travail ou organisant cette réduction sans attendre le passage à la diminution de la durée légale, à l'exception d'accords tels que ceux de l'UIMM, du bâtiment, et des tuiles et briques. Notons que certains préambules reprennent des préoccupations liées à l'activité du secteur. Par exemple, l'accord CAPEB affirme la nécessité de combattre le travail illégal ; celui du BTP invite à un moindre recours au travail temporaire.

En définitive, ces négociations de branche ont déjà produit des effets certains en ce qui concerne l'évolution des rapports sociaux. Elles reflètent l'évolution du paysage syndical et suscitent des réactions significatives de la part du patronat et du Gouvernement. Cependant, leur impact sur la seconde loi est encore incertain. Pour le Gouvernement, leur développement constitue un succès puisque les branches comme les entreprises se sont emparées du texte pour négocier les conditions du passage aux 35 heures. Les partenaires sociaux ont été amenés à réagir et à s'adapter à cette nouvelle mesure, ce qui est indéniablement un signe encourageant pour la santé de la négociation collective dans notre pays. C'est la première fois en effet que l'on observe à un tel niveau de négociation, particulièrement appréciable sur un thème aussi complexe que la réduction du temps de travail.

3. Les perspectives de négociation dans les mois à venir

a) Vers une montée en charge prévisible dans un contexte de diminution des réticences des employeurs

L'approche de l'échéance du 30 juin prochain (fin de l'aide maximale) pourrait conduire à une accélération des flux jusqu'à cette date. La signature d'autres grands groupes pourrait également accroître plus ou moins fortement le nombre de salariés concernés. Les accords d'entreprise vont se multiplier très rapidement pour trois raisons essentielles : tout d'abord les négociations de branche arrivent à leur terme ; or les entreprises attendent que les règles soient définies dans les branches pour pouvoir entamer les négociations ; ensuite la diminution des aides financières à compter du 1er juillet 1999 va inciter les entreprises à conclure avant cette échéance leurs négociations ; enfin on note un effet d'entraînement général induit par les accords conclus dans les plus grosses entreprises. Au mois de

novembre 1998, on comptait 50 accords d'entreprise par semaine. A la fin de février 1999, le rythme des 150 était dépassé.

Les réticences des employeurs des PME vis-à-vis des 35 heures auraient tendance à s'atténuer. A l'occasion de son dernier baromètre trimestriel, le comité social de l'ordre des experts-comptables a commandé à l'institut CSA-Opinion un sondage sur " les PME face aux 35 heures ". Selon l'enquête réalisée du 7 au 12 janvier 1999 auprès de 701 patrons de petites et moyennes entreprises, " *les réticences des PME s'atténuent* ". Parmi les chefs d'entreprise interrogés, 70 % pensaient que la réduction du temps de travail n'aurait qu'un impact négligeable sur l'emploi dans leur entreprise. Pour 55 % des dirigeants (contre 61 % en juin dernier), la réorganisation du temps de travail paraissait incontournable et 13 % envisageaient un recours à la sous-traitance. Enfin, pour gérer la réduction du temps de travail, l'annualisation du temps de travail arrivait en tête des solutions envisagées par des patrons des petites et moyennes entreprises (44 %). D'autres (14 %) plaidaient en faveur de l'octroi de deux jours de repos par mois ou de semaines supplémentaires de congés payés répartis dans le temps (10 %).

Alors qu'en juin dernier -toutes entreprises confondues de un à plus de 20 salariés - 72 % des chefs d'entreprise interrogés se déclaraient peu ou pas favorables à la réduction du temps de travail, 67 % restaient aujourd'hui sur cette position. Un tiers d'entre eux était désormais prêts à jouer le jeu des 35 heures. Parmi les entreprises de plus de 20 salariés, 39 % des chefs d'entreprise affirmaient en janvier leur volonté d'aller de l'avant, même si un nombre assez faible d'entre eux déclarait avoir concrètement entamé des négociations.

Dans le numéro du 27 novembre 1998 de la " Gestion sociale, la Lettre sociale réservée aux dirigeants ", les résultats d'une enquête sur l'état d'avancement des négociations sur les 35 heures dans les entreprises (sondages portant sur le portefeuille des abonnés, et issu de l'exploitation de 110 réponses) montraient que le pourcentage d'entreprise ayant prévu à l'automne 1998 d'engager des négociations sur la mise en place des 35 heures atteignait 53 % contre 51 % en juillet 1998.

En effet, fin 1998, près d'un chef d'entreprise de l'industrie sur deux était engagé dans une négociation sur la réduction du temps de travail. 7 % des chefs d'entreprise (+ 4% par rapport à septembre 1998) et 12 % de ceux des entreprises de plus de 200 salariés déclaraient en décembre 1998 que les négociations sur les 35 heures avaient déjà abouti dans leur entreprise. 19 % d'entre eux (+ 4 points) et 37 % des chefs d'entreprise de plus de 200 salariés disaient avoir des négociations en cours dans leur entreprise. 19 % de l'ensemble des employeurs et 23 % de ceux des entreprises de plus de

200 salariés déclaraient qu'ils allaient prochainement engager des négociations. Fin 1998, déjà un quart des entreprises de l'industrie et la moitié de celles de plus de 200 salariés, négociaient ou avaient négocié un accord de réduction du temps de travail. Près d'une sur deux (45 %) et trois quarts de celles de plus de 200 salariés, avaient déjà engagé des négociations ou allaient le faire prochainement.

Un sondage Sofres-Usine nouvelle réalisé du 11 au 18 décembre 1998 auprès de 370 chefs d'entreprise de plus de dix salariés du secteur de l'industrie, indiquait les tendances suivantes :

- Si l'enquête faisait apparaître une sensible dégradation des anticipations macro-économiques des chefs d'entreprise de l'industrie, elle révélait en revanche une stabilité globale des anticipations concernant la situation de leur propre entreprise. La proportion des patrons “ optimistes ” pour leur entreprise restait identique à celle de l'an dernier ; les perspectives d'investissement étaient stables et celles d'embauches apparaissaient même en légère progression. Ainsi le regain de pessimisme sur les anticipations macro-économiques s'accompagnait-il d'une stabilité des anticipations micro-économiques. Selon cette enquête, 28 % des chefs d'entreprise sondés estimaient en décembre 1998 que la situation de leur entreprise allait s'améliorer en 1999 (- 2 points par rapport à janvier 1998) alors que 19 % d'entre eux craignaient une détérioration (- 1 point par rapport à janvier 1998), 53 % d'entre eux considérant que la situation allait “ rester la même ”. 44 % des chefs d'entreprise (+ 5 points par rapport à janvier 1998) prévoyaient un maintien de leur résultat net, 32 % (- 5 points) une augmentation et 23 % (sans changement) une diminution. 50 % d'entre eux prévoyaient en décembre 1998 d'investir “ ni plus ni moins qu'en 1998 ”, alors que 24 % prévoyaient d'investir davantage et 25 % moins.

Les perspectives d'embauches étaient même sensiblement meilleures que celles enregistrées l'année passée à la même époque : 19 % des chefs d'entreprise (+ 6 points par rapport à janvier 1998) prévoyaient une augmentation de leur effectif. Logiquement, les anticipations en matière d'embauche paraissaient meilleures chez les chefs d'entreprises engagés dans un processus de réduction du temps de travail : 27 % (et 32 % de ceux d'entreprises de plus de 200 salariés) prévoyaient une augmentation de leur effectif en 1999.

- Quant à la proportion de chefs d'entreprise se disant engagés ou prêts à s'engager dans une négociation sur la réduction du temps de travail, elle a augmenté par rapport à la dernière enquête de septembre 1998.

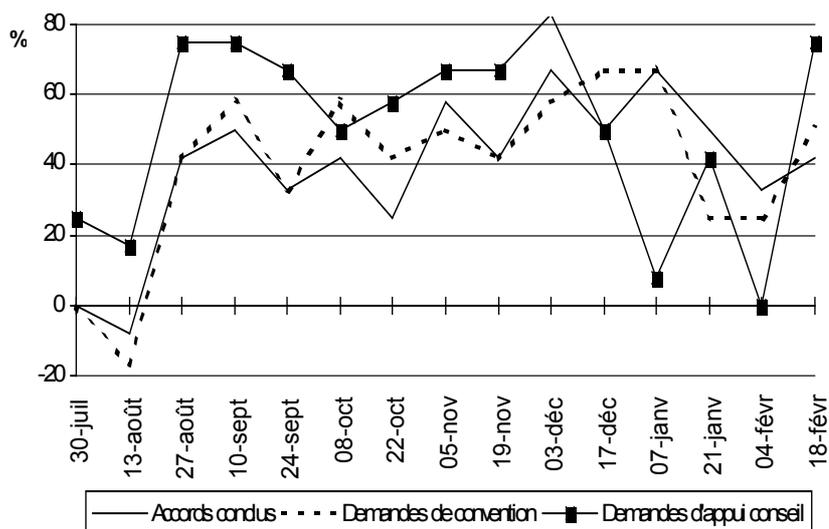
Question posée par la Sofres : “ *Quand pensez-vous entamer les réflexions ou les négociations sur les 35 heures ?* ”

	Rappel de l'enquête L'Usine nouvelle/Sofrès de septembre 1998	Résultats de l'enquête L'Usine nouvelle/Sofrès de janvier 1999
-Elles ont déjà abouti	3 %	7 %
-Elles ont commencé et sont en cours.	15 %	19 %
-Elles commenceront prochainement	20 %	19 %
-Elles commenceront plus tard	60 %	54 %
-Sans opinion	2 %	1 %
	100 %	100 %

b) L'optimisme raisonnable des directeurs départementaux de l'emploi

Une enquête réalisée toutes les deux semaines auprès de douze directeurs départementaux permet de connaître leur opinion sur l'évolution de la négociation et des demandes de conventionnement adressés à leurs services. Alors que le volume prévu était plutôt stable sur la fin janvier et le début de février, selon la dernière enquête réalisée le 18 février, le nombre d'accords et de demandes de conventionnement augmenterait de nouveau sur la seconde quinzaine.

Solde d'opinion des directeurs départementaux sur la tendance pour les quinze jours à venir, en %



NB : les soldes d'opinion s'interprètent uniquement en évolution. La valeur absolue n'a en elle-même aucun sens. Source : DARES (mars 1999)

c) Les obstacles pouvant ralentir le mouvement de négociation

Il est cependant possible que le mouvement se ralentisse sous l'effet de deux facteurs : les branches qui ont déjà signé sont celles dans lesquelles les négociations pouvaient le plus facilement se dérouler, et le dépôt prochain de la deuxième loi peut engendrer des réflexes d'attentisme.

Les principaux points susceptibles de provoquer des blocages au cours des négociations sont :

- le calcul des 35 heures en y intégrant les jours fériés et les jours de congés conventionnels,
- la mise en place de système de forfaits (notamment les forfaits tous horaires) pour les cadres et leur non-application des règles sur le temps de travail,
- l'augmentation des contingents d'heures supplémentaires,
- un développement non encadré du co-investissement (c'est-à-dire de la formation effectuée en dehors du temps de travail).

Ces points seront développés dans la partie qui suit.

II.- DES ACCORDS GLOBALEMENT EQUILIBRES ET INNOVANTS

Incontestablement, la loi du 13 juin 1998 a permis d'enclencher une dynamique vertueuse de négociation sociale d'une vigueur sans précédent, tant au niveau des branches que des entreprises. Mais, au-delà du nombre des accords conclus, c'est la qualité du contenu de ces accords qui doit être soulignée.

A . DES ACCORDS DE BRANCHE INNOVANTS

Contre toute attente, la loi du 13 juin 1998 a permis d'impulser une dynamique de négociation de branche sur la réduction du temps de travail sans précédent. Mais l'autre conséquence heureuse de la loi du 13 juin, au moins aussi importante, est de constater la richesse de la négociation de branche et des accords conclus.

Les accords de branche sont, en effet, souvent, larges et innovants et s'inscrivent dans une démarche de réorganisation du travail favorable à l'emploi. Les accords de branche, à l'exception du contre-exemple pédagogique, regrettable mais finalement utile, de l'accord conclu dans la branche de la métallurgie qui prévoit une application au 1er janvier 2000 sous réserve des dispositions prévues par la seconde loi, s'inscrivent le plus souvent, et il faut s'en féliciter, dans la logique de la loi du 13 juin 1998.

Ce constat, qui va bien au-delà des espérances que l'on pouvait au départ former, montre bien la pertinence du recours à la loi pour enclencher un processus vertueux de négociation collective. La loi du 13 juin est bien une loi moderne et efficace. En fixant un cap clair - la nouvelle durée légale - et un appel à la négociation et des incitations positives, elle a permis de créer les conditions d'un dialogue social rénové et d'une mobilisation des partenaires sociaux qui se traduit par un ample mouvement de négociation et des accords, le plus souvent, de qualité.

Pour apprécier l'efficacité de la démarche retenue en 1998, il faut comparer, non seulement les résultats quantitatifs mais aussi qualitatifs qui en sont résulté par rapport aux résultats obtenus à la suite des initiatives qui ont été prises précédemment en matière de réduction du temps de travail.

1. Des accords de branche larges

Comme on l'a déjà relevé, après l'accord national interprofessionnel sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 31 octobre 1995, les accords de branche qui ont été conclus avaient une

portée en général limitée. Ceux conclus depuis juin 1998 sont nettement plus complets.

A la suite de la loi du 13 juin 1998, la quasi-totalité des accords de branche conclus à ce jour, dont douze ont été pour le moment étendus, déclinent l'ensemble des aspects de la démarche de réorganisation du temps de travail même si c'est en des termes plus ou moins contraignants. Les accords de branche conclus depuis huit mois sont plus englobants. Ils proposent dans certains cas une palette de solutions qui sont laissées au libre choix des entreprises.

Cela traduit une évolution sensible qu'il faut souligner dans la conception de l'accord de branche, même si elle ne peut être généralisée à tous les accords. L'accord de branche peut être "plus ouvert et moins normatif" qu'auparavant. Cette évolution est d'ailleurs en cohérence avec la volonté de certains partenaires sociaux, notamment le patronat, de déplacer la négociation sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail vers le niveau de l'entreprise. La loi du 13 juin 1998 qui vise à favoriser la négociation d'entreprise a aussi influé sur "la nature" de la négociation de branche.

Les accords traitent en général de l'annualisation, des contingents d'heures supplémentaires, des horaires des cadres (voir *infra* 2, b), du temps partiel, du compte épargne temps (voir *infra* 2, b) et plus rarement du temps de formation.

- L'annualisation est souvent couplée avec la réduction du temps de travail. L'accord des Petites entreprises du bâtiment - CAPEB - qui concerne les entreprises de moins de 11 salariés et qui pourra être appliqué directement par celles qui le souhaitent, et qui est de ce fait plus précis que d'autres accords, ne propose pas de système d'annualisation totale des horaires mais définit quatre modalités d'aménagement du temps de travail qui sont laissées au libre choix des entreprises :

- 35 heures par semaine sur quatre ou cinq jours avec la possibilité, sur deux semaines consécutives, d'appliquer un horaire de 39 heures puis de 31 heures ;

- 36 heures hebdomadaires sur quatre jours et six jours de repos annuels supplémentaires ;

- un horaire modulé de 35 heures en moyenne sur six mois consécutifs ;

- 39 heures sur cinq jours, avec vingt-quatre jours de repos par an ;

- La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos est abordée dans de nombreux accords : accords de la Grande distribution alimentaire, de l'Industrie sucrière pour les cadres, des Banques AFB, des Industries de l'habillement, des Petites entreprises du bâtiment - CAPEB -...

- Presque tous les accords traitent des contingents d'heures supplémentaires selon des modalités variées. Les contingents sont en général augmentés - dans des proportions mesurées - et les accords de branche prévoient parfois la possibilité de les augmenter davantage par accord d'entreprise (accord industries textiles). En outre, les accords prévoient souvent des contingents différents selon qu'une modulation est mise en place ou non (le contingent est moins élevé en cas d'annualisation) et des contingents provisoirement plus élevés pour les premières années d'application des accords ou en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, l'accord Services de l'automobile prévoit un contingent de 182 heures qui sera ramené au 1er janvier 2 000 à 130 heures pour les entreprises de 12 salariés et à 94 heures pour les plus grandes.

- Le thème du travail à temps partiel est aussi très souvent traité. L'accord de la branche Grande distribution alimentaire qui emploie une forte proportion (plus de 35 %) de salariés à temps partiel prévoit par exemple d'améliorer le statut de ces salariés en augmentant la durée hebdomadaire minimale à 26 heures au lieu de 22 heures actuellement, en prévoyant la possibilité pour les salariés qui le souhaitent de réduire, comme les autres salariés, leur temps de travail de 10 % et en prévoyant que 35 % de la contrepartie en embauche en cas d'accord d'entreprise aidé doivent être affectés à augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel ; d'autres accords prévoient simplement, pour la réalisation de la contrepartie en embauche, de demander en priorité aux salariés à temps partiel s'ils souhaitent augmenter leur temps de travail (accord Entreprises de propreté).

- Le lien entre la réduction du temps de travail et la formation professionnelle est moins fréquemment abordé.

2. Des accords innovants

Les accords de branche sont par nature moins innovants qu'au niveau de certaines entreprises. Toutefois, le contenu des accords concernant la réduction du temps de travail conclus depuis la loi du 13 juin 1998 ont un contenu plus innovant que ceux conclus dans la période précédente à la suite de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995.

Beaucoup d'accords conclus en 1996 se bornaient à mobiliser en y faisant référence, des dispositifs existants - souvent la gamme des modulations I, II ou III - ou à plagier les dispositions légales à des fins

purement pédagogiques, par exemple en ce qui concerne le temps partiel et le compte épargne temps.

LES MODULATIONS

Les entreprises peuvent, par voie d'accord, décider de calculer sur l'année, et non plus dans le strict cadre hebdomadaire, la durée légale du travail.

La répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre aux entreprises de faire face, avec souplesse et sans surcoût, aux fluctuations d'activité qu'elles subissent, saisonnières ou conjoncturelles.

Trois types de modulations sont ouvertes aux entreprises.

• *La modulation I prévue par l'article L. 212-8-1 du code du travail* : l'entreprise peut faire varier la durée hebdomadaire du travail sans imputer les heures effectuées au-delà de la durée légale sur le contingent libre d'heures supplémentaires, à l'intérieur des limites fixées par l'accord. Mais, elle n'est dispensée ni du paiement des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 212-5 ni du respect des dispositions de l'article L.212-5-1 relatives au repos compensateur. Le cadre de cette modulation est l'année.

• *La modulation II prévue par l'article L. 212-8-II du code du travail* : elle permet, en plus de la modulation de type I, d'atténuer le coût des heures supplémentaires en dispensant l'employeur de majorer la rémunération de 25 % au-delà de la 39^{ème} heure dans les entreprises de plus de 10 salariés et d'octroyer un repos compensateur de 20 % au-delà de la 42^{ème} heure. Cette modulation a obligatoirement pour cadre l'année et ne peut s'effectuer que dans les limites horaires fixées par l'accord (44 heures par accord d'entreprise ou 48 heures par accord de branche).

• *La modulation III ou annualisation définie par l'article L. 212-2-1 du code du travail* : en plus de la modulation de type II, elle permet de faire varier la durée du travail dans des limites plus larges (10 heures par jour, 48 heures par semaine et 46 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines) et d'introduire ce type d'organisation sur une période inférieure à l'année. Cette modulation est subordonnée à une réduction de la durée du travail.

La loi du 13 juin 1998 a déclenché un mouvement de négociations créatrices. L'imagination des partenaires sociaux qui a été stimulée par la loi et l'annonce que la seconde loi ne devrait pas remettre en cause les accords

conclus dans le cadre légal actuel trouve sa traduction dans les dispositions novatrices figurant dans nombre d'accords de branche.

a) Des accords qui proposent des combinaisons de dispositifs légaux

A la différence des accords conclus en 1996, les accords de branche issus de la loi de 1998 proposent souvent une combinaison de dispositifs légaux :

- Le mixage d'annualisation et de jours de repos de réduction du temps de travail en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 ;
- Des options offertes entre l'accord de branche d'accès direct et le recours au mandatement ;
- La compensation salariale intégrale instantanée associée à la réduction ou à la suppression de primes conventionnelles d'ancienneté ou de jours de fractionnement ;
- La mobilisation du co-investissement formation prévu par l'article L. 932-1 du code du travail ;
- Des augmentations temporaires et dégressives du contingent d'heures supplémentaires.

b) Des accords qui proposent des solutions novatrices qui s'inscrivent dans la perspective de la seconde loi

Dans certains accords de branche conclus depuis la loi du 13 juin 1998, on observe le traitement en marge de la loi de thèmes susceptibles d'être abordés par le législateur dans le cadre de la seconde loi.

- Les horaires des cadres sont un sujet important qui est très généralement abordé dans les accords

Les accords de branches distinguent souvent plusieurs catégories de cadres et prévoient des systèmes de décompte du temps de travail en jours et l'extension du forfait tous horaires assorti, selon les cas, de différentes modalités de rémunération des heures supplémentaires forfaitées.

Les cadres et la réglementation de la durée du travail

La réglementation de la durée du travail (article L. 212-1 du code du travail) est d'ordre public. Elle a vocation générale et son champ d'application, qui est très large (article L. 200-1 du code du travail), englobe en principe tous les salariés, y compris les cadres.

Toutefois, certains cadres peuvent être partiellement écartés de la réglementation de la durée du travail, au moins pour ce qui est du décompte du temps de travail effectif et des dispositions sur le repos compensateur, en raison de leur haut niveau hiérarchique dans la grille de classification conventionnelle, de leur fonction et de leurs responsabilités, celles-ci témoignant un fort degré d'autonomie dans l'exercice de leur travail, et enfin, du niveau élevé de leur rémunération.

En pratique, il s'agit des cadres pour lesquels aucun décompte des horaires n'est possible.

Cette définition fonctionnelle correspond dans la majorité des cas, à celle qui est proposée pour définir les cadres dirigeants. Pour autant, elle reste ouverte et est susceptible d'accueillir d'autres types de salariés.

Mais, en règle générale, tous les autres cadres qui ne répondent pas à cette définition entrent entièrement dans le champ d'application de la réglementation de la durée du travail.

L'accord de la métallurgie, qui n'a pas été étendu, définit trois types de forfaits avec des garanties de rémunérations différentes :

- Le forfait assis sur un horaire mensuel qui permet d'inclure dans la rémunération mensuelle, sous forme de forfait, le paiement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel.

- Le forfait avec référence à l'horaire annuel qui peut être conclu avec les salariés cadres et non cadres classés au-delà d'un certain niveau de classification dans la grille de branche ou selon des critères objectifs définis par accord d'entreprise ou d'établissement. La rémunération, forfaitaire, correspond au salaire conventionnel majoré de 15 % si l'horaire est supérieur de 10 % à la durée légale, et de 30 % si l'horaire est supérieur de 10 % à 20 %. Dans ce cas, seules les heures effectuées au-delà de 42 heures hebdomadaires sont majorées de 20 %. En fin d'année, si l'horaire moyen a été dépassé, les heures excédentaires seront payées au taux horaires majorés de 25 % ou remplacées par un repos équivalent.

- Le forfait à la mission sans référence horaire. Dans ce cas le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail. Les dispositions relatives à la réglementation de la durée du travail ne sont pas applicables (à l'exception des dispositions relatives aux repos hebdomadaires légaux et aux congés). La rémunération correspond au salaire conventionnel majoré d'au moins 45 %. Le contrat doit en outre prévoir les contreparties dont bénéficient le salarié : congé supplémentaire, abondement des éléments affectés au compte épargne temps...

Deux types de rémunération au forfait pour les cadres

• Le forfait sans référence horaire

Dans ce cas, le forfait représente la rémunération totale du travail effectué par son bénéficiaire, indépendamment du temps passé. Si une telle dérogation à la législation sur la durée du travail est permise, ce n'est qu'en raison du caractère exceptionnel de ses éventuels bénéficiaires. En effet, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, seuls les cadres dirigeants peuvent prétendre à ce type de forfait. Pour eux, exerçant leur activité hors de tout décompte horaire, l'abaissement de la durée légale n'aura pas d'incidence (même s'ils sont soumis, en tant que salariés, aux durées maximales du travail, obligations de repos et de pauses). Mais la majorité des cadres ne justifient pas de circonstances concrètes rendant impossible le décompte de leurs horaires, ni n'ont un niveau hiérarchique et un montant de rémunération correspondant à la qualité de cadre dirigeant. Pour ces derniers, l'existence d'un forfait consacre en réalité un temps défini de travail.

• Le forfait avec référence horaire

Pour tenir compte du nombre et de la récurrence des heures supplémentaires effectuées par les salariés, et notamment par certains cadres, il est possible d'en forfaitiser le paiement. Cependant, le forfait n'a en aucun cas pour effet d'éviter la réglementation relative aux heures supplémentaires. Il constitue au contraire la reconnaissance que le salarié effectue bien de telles heures. Le forfait permet seulement d'intégrer leur paiement majoré dans la rémunération globale du salarié, par exception à l'obligation selon laquelle les heures supplémentaires doivent apparaître clairement et séparément sur le bulletin de salaire en distinguant les taux de majoration (article R. 143-2-4 du code du travail). Il s'agit donc seulement d'une solution comptable, et en aucun cas d'une solution pour éviter le paiement de ces heures.

En pratique, les règles édictées par la Cour de cassation suggèrent fortement que la convention de forfait soit écrite (contrat de travail ou accord collectif), précise le nombre d'heures mensuelles forfaitisées et soit détaillée (détermination des tâches qui entrent dans les attributions du cadre et qui sont rémunérées par ce forfait), ce qui permettra à l'employeur de prouver la réalité et l'étendue du forfait.

L'accord du BTP distingue également trois régimes de travail pour l'encadrement :

- Le régime de droit commun qui est un forfait avec référence à un horaire fixé en jours.

- Un système concernant les salariés ayant une fonction de “management élargie” défini en référence à la classification conventionnelle prévoyant une application réduite de la réglementation de la durée du travail (repos hebdomadaires, congés payés). Le recours à ce système doit être justifié par le degré d'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de ces fonctions.

- Les autres membres de l'encadrement conservent le bénéfice des dispositions conventionnelles antérieures.

Ce que prévoit la loi du 13 juin 1998 concernant les cadres

Selon l'article 3-II de la loi du 13 juin 1998, les accords collectifs, pour pouvoir bénéficier de l'aide financière de l'Etat, doivent préciser “ *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* ”. “ *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* ”.

Parmi ces conditions particulières, la loi du 13 juin 1998 propose, dans son article 4, une modalité de réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos supplémentaires qui est particulièrement adaptée aux cadres. “ *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 d'un accord de branche étendu. L'accord collectif détermine alors les modalités de prise de ces repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. 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.* ”

L'accord des commerces à prédominance alimentaire distingue aussi trois types de forfait sous réserve du repos quotidien :

- Le forfait tout horaire (sans référence à un horaire) concerne les salariés pour lesquels du fait de leur responsabilité ou de leurs fonctions, il est difficile de déterminer et de contrôler de manière précise le temps de travail effectif et qui, de ce fait, jouissent d'une totale autonomie dans l'organisation de leur travail. Le niveau de rémunération doit être établi en considération des fonctions occupées. En outre, l'accord d'entreprise ou le contrat de travail prévoient les contreparties accordées à ces salariés.

- Le second type forfait est lié au nombre de jours travaillés soit 215 jours par an. Il n'entraîne pas, de ce fait, d'application des règles relatives aux heures supplémentaires. Ce forfait s'applique au personnel de responsabilité disposant d'une véritable autonomie.

- Le dernier forfait est lié à un horaire mensuel pour le personnel assujéti à un horaire précis. Dans ce cas, la rémunération inclut le paiement des heures supplémentaires. En outre, lorsque le forfait est supérieur à 41 heures, trois jours de repos forfaitaires sont attribués par trimestre.

Les dispositions des accords de branches concernant les forfaits sont généralement étendues sous réserve de l'application du droit en vigueur, en particulier des dispositions prévues par le code du travail relatives au régime des heures supplémentaires concernant le contingent annuel, les majorations et le repos compensateur. En revanche, la disposition prévue par l'accord textile fixant le principe d'un forfait annuel calculé en jours (215 jours) a été exclue de l'extension en raison de l'absence de base légale pour décompter la durée du travail en jours.

- Le couplage de la réduction du temps de travail avec le temps de formation professionnelle en dehors des règles actuelles du co-investissement

Plusieurs accords prévoient ce couplage, en particulier pour les cadres.

L'accord de la Grande distribution alimentaire prévoit, qu'à compter de l'abaissement de la durée légale, les heures de formation accomplies au-delà de 35 heures par semaine, dans la limite de 42 heures par an ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires. L'accord prévoit en outre que 6 jours de repos au maximum peuvent être affectés à la formation professionnelle dans le cadre du co-investissement formation.

L'accord Négoces des produits du sol prévoit la possibilité d'utiliser le co-investissement pour les formations effectuées au-delà des obligations

légales minimales, dans la limite de huit jours, dans des conditions précisées par accord d'entreprise.

Ces dispositions ont été étendues sous réserve du respect de l'article L. 932-1 du code du travail relatif au co-investissement et de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnelle relatif à la formation professionnelle du 3 juillet 1991 et étendu qui limite le co-investissement à 25 % de la durée de formation et seulement pour des formations sanctionnées par l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme.

En revanche, les dispositions de l'accord de branche Services de l'automobile qui prévoit le co-investissement dans la limite de 25 % hors temps de travail pour des formations qualifiantes d'au moins 300 heures ainsi que l'indemnisation des périodes de formation hors temps de travail obligatoire au-delà de 100 heures par an ont été étendues sans réserve.

- L'extension des formes d'alimentation et d'usage du compte épargne temps et l'évolution de ses modalités de gestion

Les dispositions prévoyant simplement la possibilité d'alimenter le compte épargne temps par des jours de réduction du temps de travail et par les repos compensateurs légaux (accord Services de l'automobile par exemple) ont été étendues sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur relatives aux conditions d'alimentation du compte épargne temps par les repos compensateurs de remplacement et limitant à quatre ans le délai pour la consommation des repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail aidée.

3. Des accords qui s'inscrivent dans une perspective de réorganisation du travail favorable à l'emploi

Le mouvement qui a fait suite à la loi du 13 juin 1998 fait une place beaucoup plus large à la réduction du temps de travail dans une optique favorable à l'emploi.

C'est évidemment la “ valeur ajoutée ” de l'impulsion législative qui s'est avérée nécessaire.

Cela se manifeste en termes de tonalité comme de contenu.

a) Des accords davantage orientés vers l'emploi que ceux de la précédente génération

Dans la “ tonalité ” des accords, la référence à l'emploi est beaucoup plus présente, notamment dans les préambules et dans l'énoncé des dispositifs d'évaluation et de suivi paritaires. Les accords affichent en général l'objectif de développement de l'emploi. L'accord Industrie sucrière

est un des rares accords à afficher essentiellement l'objectif de préservation de l'emploi. Les accords poursuivent aussi fréquemment l'objectif de déprécarisation de l'emploi, notamment grâce à l'impact modérateur de la flexibilité interne sur le recours aux contrats à durée déterminée ou à l'intérim.

PRÉSENTATION DE TROIS ACCORDS DE BRANCHE

Le rapporteur a souhaité diversifier ses sources d'information et surtout prendre, le plus concrètement possible, la mesure de la dynamique de terrain en rencontrant les différents acteurs de la réduction du temps de travail et notamment les parties prenantes aux négociations d'accords de branche ou d'entreprise. Dans cet esprit, il a auditionné tous les partenaires sociaux - représentants des fédérations patronales et syndicats de salariés - de trois branches qui ont négocié des accords de réduction du temps de travail. Ceux-ci sont, à titre d'exemple, présentés ci-dessous.

I - L'ACCORD CONCLU DANS LA BRANCHE DE LA GRANDE DISTRIBUTION ALIMENTAIRE : UN ACCORD OFFENSIF DANS UN SECTEUR À FORT EMPLOI À TEMPS PARTIEL

• *Le contexte de négociation et les orientations générales de l'accord*

Un accord “ visant à faciliter dans toutes les entreprises ” de la grande distribution alimentaire (600 000 salariés) la mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998 a été signé, le 21 décembre 1998, entre la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD) et les fédérations CFE-CGC, CFTC et FO.

Il complète un accord du 10 juillet 1996 sur la durée du travail et des dispositions conventionnelles sur le temps partiel. Il est intégré dans les deux conventions collectives de la branche -celle des commerce et celle des entrepôts d'alimentation - sous forme d'avenants. L'accord a été étendu par un arrêté du 18 février 1999 avec plusieurs exclusion et réserves.

Les entreprises sont incitées à anticiper la baisse de la durée légale du travail, les signataires manifestant leur volonté “ *de prendre en compte* ” les objectifs fixés par la loi.

Dans cette optique positive, la branche a conclu, le 15 octobre 1998, un avenant sur la conclusion d'accords d'entreprise par le biais du mandatement. Selon le préambule de cet accord, la profession souhaite se doter d'un dispositif facilitant la mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998. Le mandatement est ouvert, en 1999, à des entreprises (sans délégués syndicaux) aux effectifs assez importants : moins de 200 salariés. En 2 000 et 2 001, le mandatement sera réservé aux entreprises de moins de 50 salariés. L'accord de branche demande en outre aux entreprises y recourant un bilan annuel de leurs négociations.

En revanche, la fédération patronale s'est refusée à prendre un engagement chiffré sur les créations d'emplois liées aux 35 heures, soulignant qu'en tout état de cause, la branche crée depuis trois ans entre 10 000 et 20 000 emplois par an. C'est un des points qui a amené la CFDT à ne pas signer, à l'issue d'une négociation dont elle a souligné plusieurs fois l'importance, dans la perspective de la seconde loi en raison du poids, dans la branche, des temps partiels (plus de 35 % des salariés employés dans la branche) et du nombre de salariés rémunérés à des niveaux proches du Smic.

• Le contenu de l'accord

- La réduction de la durée du travail. Deux articles, entièrement nouveaux et assez développés, mettent à jour les textes conventionnels, pour prendre en compte la réduction du temps de travail, qu'elle ouvre droit ou non à l'aide publique.

La baisse du temps de travail effectif peut selon le type d'activités (magasins, entrepôts, bureaux) ou la taille des établissements retenir différents cadres : journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel. Les nouveaux horaires peuvent se concrétiser par des semaines comptant moins de quatre jours de travail. Si la réduction du temps de travail prend la forme de jours de repos (JRTT), le salarié doit avoir le choix de la date de prise de 30 % de ces JRTT, à défaut d'accord d'entreprise différent.

- Le sort des jours fériés. Le chômage du 1er mai et de six autres jours fériés (sur le total de dix, sans le 1er mai) reste garanti (et pris en compte dans le décompte du temps de travail). Mais ces jours sont gérés à titre individuel, comme des congés payés, pour que chaque salarié puisse “faire valoir ses préférences”, mais aussi pour ne pas gêner l'ouverture des magasins.

- Le contingent d'heures supplémentaires. Le contingent sans autorisation administrative reste à 90 heures, avec possibilité de le porter à 130 heures par accord d'entreprise ou avis conforme du comité d'entreprise.

N'y seront pas imputables, à partir de l'abaissement de la durée légale de travail, les heures de formation accomplies au-delà de 35 heures par semaine, dans la limite de 42 heures par an. L'accord traite aussi du co-investissement formation.

- Temps de travail annualisé. La nouvelle référence annuelle de durée de travail est de 1603 heures (45,8 x 35), après prise en compte des 7 jours fériés chômés et des congés payés. La référence proposée par l'accord devra tenir compte d'éventuels jours de congés supplémentaires pour ancienneté.

La durée de travail maximale, calculée sur 12 semaines consécutives, est ramenée à 42 heures. Les modalités de gestion d'un compte de compensation sont précisées. Par souci de simplification, ce même compte pourra être utilisé pour gestion des JRTT.

- Les salaires minimaux. L'accord pose le principe d'une réduction du temps de travail sans perte de salaire, avec un mécanisme d'indemnité compensatrice durant trois ans. L'indemnité, qui intéresse les salaires minimaux, sera réintégrée en trois ans dans le taux horaire conventionnel, ce qui permettra aux salariés à temps partiel (et aux nouveaux embauchés) de voir leur salaire mis à niveau.

- L'encadrement. Trois forfaits sont prévus: un forfait tous horaires, un autre fixé en nombre de jours travaillés annuellement (1 215) et un forfait "classique" se référant à un horaire hebdomadaire précis. Le troisième ouvre droit à trois jours de repos forfaitaires par trimestre en cas d'horaire resté au-delà de 41 heures par semaine (non accolés aux congés payés).

Le personnel d'encadrement bénéficie de la règle des 42 heures au plus en moyenne sur 12 semaines consécutives et, bien entendu, de la durée minimale de repos quotidien.

- Temps partiel. Les salariés à temps partiel qui accepteront une modulation de leur horaire hebdomadaire régulier (plus ou moins 4 heures) bénéficieront d'une garantie d'emploi de 26 heures hebdomadaires (au lieu de 22 heures), au plus tard au 1er janvier 2000.

La coupure entre deux séquences de travail peut cependant être portée à quatre heures dans les magasins qui ferment le midi. Dans les autres cas, elle est de trois heures, au plus, sauf si le salarié souhaite une autre solution.

II - L'ACCORD INDUSTRIES TEXTILES : UN ACCORD QUI FAIT SUITE À L'ARRET DU PLAN BOROTRA D'ALLÈGEMENT DE CHARGES SOCIALES, SIGNÉ PAR TOUS LES SYNDICATS

• *Le contexte de négociation et les orientations générales de l'accord*

Le secteur de l'industrie textile connaît des difficultés qui tiennent essentiellement à la concurrence des pays à bas salaires. La majorité des entreprises emploient entre 50 et 200 salariés. Le secteur emploie peu de salariés à temps partiel, sauf dans l'activité de la "maillé". En remplacement des aides prévues par le Plan d'allégement de charges Borotra, les entreprises peuvent bénéficier de la majoration d'aide à la réduction du temps de travail pour les entreprises de main-d'œuvre.

L'Union des industries textiles (IUT) et les fédérations syndicales du textile (143 000 salariés) ont conclu, le 16 octobre 1998, un accord sur les 35 heures. Ouvert à la signature jusqu'au 6 novembre 1998, il a en définitive été approuvé par l'ensemble des partenaires sociaux puis ensuite étendu.

• *Le contenu de l'accord*

- Incitations à la réduction du temps de travail et protection du pouvoir d'achat : les signataires " *entendent inciter* " les entreprises à étudier les possibilités de mise en œuvre d'une réduction effective du temps de travail " *adaptée à leur situation spécifique* ". Les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité des entreprises et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

- Le contingent d'heures supplémentaires : depuis 1996, le contingent d'heures supplémentaires sans autorisation administrative s'élève à 90 heures, chiffre ramené à 70 heures dans les entreprises annualisant le temps de travail sans dépasser 44 heures par semaine, et à 40 heures pour celles adoptant une limite de modulation dépassant 44 heures.

Afin de ne pas " *perdre 190 heures de production* " lors du passage aux 35 heures, l'IUT voulait un relèvement du contingent. Mais, après avoir souhaité en début de négociation 220 heures annuelles en 2 000 et 190 en 2 002, elle a abaissé ses exigences à 130 heures par an. Ce contingent pourra (sauf utilisation de l'accord de 1996 sur la modulation) être porté à 175 heures (+ 45 heures) par accord d'entreprise ou sur avis conforme des représentants élus du personnel (en l'absence de délégués syndicaux). Des

contingents spécifiques subsistent pour faire face aux contraintes des activités teinture-apprêts-impression. Cette réforme entrera en vigueur avec la baisse de la durée légale du travail.

- La rémunération des heures supplémentaires : le paiement des heures supplémentaires est envisagé dès la 36^{ème} heure. Mais, souhaitant donner une indication au législateur, l'accord propose l'instauration d'une carence. Ainsi, ce n'est qu'au-delà de 90 heures supplémentaires par an que les heures effectuées entre 35 et 39 heures ouvriraient droit à majoration.

- Modulation de type II : l'accord signé en 1993 et modifié en 1996 subsiste, sous réserve des modifications relatives au contingent d'heures supplémentaires. La limite supérieure de la modulation est donc de 44 heures par semaine. Toutefois, ce plafond peut être dépassé, en application d'un accord d'entreprise (sur avis conforme des élus du personnel, en cas d'absence de délégués syndicaux).

En cas de modulation de type III les heures effectuées au-delà de la durée légale ouvrent droit, au minimum, soit à des majorations de salaire conventionnelles de 25 %, soit à des temps de repos équivalents.

- Les garanties pour l'encadrement : dans les entreprises signant un accord sur les 35 heures, le personnel d'encadrement bénéficie de la réduction du temps de travail, prioritairement sous forme de jours complets de réduction et avec possibilité de les placer sur un compte épargne temps. Le personnel restant à un horaire forfaitaire de 39 heures après l'an 2 000, bénéficiera d'un congé de cinq jours ou de dix demi-journées. Enfin, le forfait sans référence à un horaire précis sera réservé à des ingénieurs, cadres de direction et cadres commerciaux. Ce type de forfait tous horaires ouvrira également droit à cinq jours de congés supplémentaires ou à des avantages équivalents.

- L'ARPE : les signataires se prononcent enfin pour le renouvellement de l'accord interprofessionnel sur l'allocation de remplacement pour l'emploi (Arpe). Ils s'engagent à renouveler ensuite leurs négociations de branche sur ce thème.

III - L'ACCORD CONCLU DANS LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE SUCRIÈRE : UN ACCORD-CADRE À VISÉE ESSENTIELLEMENT DÉFENSIVE

• *Le contexte de négociation et les orientations de l'accord*

Le secteur de l'industrie sucrière connaît un infléchissement du marché suite à une concurrence internationale accrue qui entraîne des fermetures d'entreprises et un mouvement de concentration d'entreprises. Le secteur compte une trentaine d'entreprises, dont des grosses : Générale sucrière, Béghin Say. L'activité sucrière est soumise à une forte saisonnalité : le gros de la campagne s'effectue de septembre à décembre. Durant cette période, les entreprises recourent fortement aux travailleurs saisonniers.

L'accord sur l'aménagement/réduction du temps de travail dans l'industrie sucrière a été conclu le 18 août 1998 entre les deux syndicats patronaux du sucre (SNFS, CSRCCSF) et les fédérations syndicales CFDT, CFTC et CFE-CGC. La CGT et FO ont, en revanche, refusé de signer. Cet accord met fin à la dénonciation partielle de la convention collective nationale du 1er octobre 1986 par la partie patronale.

Son préambule souligne que, face notamment aux contraintes “*actuelles et futures de l'Organisation mondiale du commerce entraînant à la baisse le niveau des quotas et des prix*”, le passage à un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures doit nécessairement s'accompagner de “*changements significatifs dans les modes d'organisation du travail*”.

L'accord, dont l'extension est demandée, ne traite pas de l'emploi, seulement évoqué de façon défensive dans son préambule : “*la défense de l'emploi la plus large possible*”. Par ailleurs, la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne n'entraînera pas de diminution des salaires minimaux, y compris pour les nouveaux embauchés.

Un premier accord d'entreprise défensif a été très rapidement adopté en application de l'accord de branche, le 14 septembre dernier, au groupe Sucreries et Distilleries de l'Aisne (625 salariés). Il a été signé par les syndicats CFE-CGC et CFDT, FO refusant de le signer.

• *Le contenu de l'accord*

- Application directe des modalités de réduction du temps de travail : le dispositif d'annualisation/réduction du temps de travail permet d'anticiper une réduction significative de la durée du travail. Cet accord s'applique directement dans les entreprises.

- Le passage aux 35 heures par étapes pour les salariés non postés : le passage aux 35 heures s'effectuera au 1er juin 1999 pour le personnel posté, qui conservera ses avantages conventionnels liés aux sujétions spécifiques du travail posté ; au 1er juin 1999, l'horaire hebdomadaire moyen sera de 37 heures et ramené à 35 heures au 1er janvier 2000. L'horaire annuel normal du personnel permanent est fixé à 1586,55 heures. Les horaires hebdomadaires de travail peuvent varier entre les maxima légaux et “ *l'absence d'heures travaillées, ce qui correspond à une période de repos* ”. Toutefois, les horaires de travail hebdomadaires ne pourront être inférieurs à trois journées complètes.

- Création d'une indemnité compensatrice : “ *Pour tenir compte de la baisse importante de la durée annuelle du travail* ”, une indemnité de compensation d'horaire est créée. La moitié de l'indemnité sera considérée comme acquise par tous les salariés permanents, l'autre moitié faisant l'objet d'une modération salariale échelonnée sur les augmentations à venir : gel des minima jusqu'au 1er octobre 1999.

- Le temps de travail des cadres : le personnel d'encadrement au forfait se voit appliquer immédiatement l'annualisation du temps de travail. La réduction du temps de travail est appliquée en deux étapes. La première au 1er juin 1999, avec une réduction minimale de deux heures en moyenne par semaine, et la seconde au 1er janvier 2000, avec une réduction de quatre heures en moyenne par semaine. Concernant les modalités de mise en œuvre, l'accord laisse aux entreprises le choix entre quatre options : compte épargne temps, jours de repos supplémentaire regroupés ou non sur une semaine, affectation sur des jours de repos, de jours de formation, au titre du dispositif de co-investissement formation.

- Le congé de fin de carrière : un texte doit être proposé en 1999 pour substituer aux dispositions actuelles sur le congé de fin de carrière, un mécanisme de compte épargne temps.

b) Des accords qui associent en général réorganisation et réduction du temps de travail

Comme on l'a déjà signalé, le couplage entre réorganisation et réduction est nettement plus affirmé que dans les accords de branche de 1996.

- Les accords de branche qui ont été conclus en 1996, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 mobilisaient relativement peu les dispositifs de réorganisation les plus potentiellement favorables à l'emploi. La modulation de type III a été peu utilisée : seulement 5 accords à la fin juin 1996, une quinzaine à la fin octobre 96. La possibilité de remplacer la majoration pour heures supplémentaires par un

repos qui a des effets à la fois de réduction et de modulation si les repos sont placés dans des creux de charge a été encore moins utilisée.

Lorsque l'annualisation/réduction du temps de travail était prévue, c'était en général avec réduction d'heure intégralement compensée. Seuls quelques rares accords prévoyaient un passage à 37 h 30 ou 37 h.

- Dans les accords de branche qui ont été conclus depuis juin 1998, le thème de l'organisation du travail sur l'année est très présent voire omniprésent. Cependant, il prend parfois la forme de mécanismes de prise de la réduction du temps de travail en jours de repos dérivés de l'article 4 de la loi. En outre, la réduction est autrement plus conséquente ce qui oblige à repenser les organisations du travail.

La réduction du temps de travail envisagée au niveau de la branche joue ainsi pleinement son rôle de levier de réorganisation et prend toute sa dimension économique.

Reste alors pour les entreprises à convertir, affiner et adapter aux spécificités et réalités qui leur sont propres les dispositions-cadres prévues par les accords de branches pour les appliquer dans les meilleures conditions. Elles ont largement commencé à le faire.

B. DES ACCORDS D'ENTREPRISE EQUILIBRES

Les accords d'entreprise de réduction du temps de travail négociés par les partenaires sociaux depuis la loi du 13 juin 1998 permettent en général de réaliser l'équilibre des intérêts des entreprises et des salariés tout en étant favorables à l'emploi.

S'agissant du contenu même des accords, l'analyse des conventions d'aide au passage aux 35 heures conclues durant les six premiers mois d'application de la loi permet de dégager plusieurs grandes tendances. Les accords d'entreprise prévoient le plus souvent une réduction du temps de travail de 10 % permettant de ramener la durée hebdomadaire entre 33 et 35 heures. Les modalités de la réduction qui sont très diversifiées s'accompagnent en général d'importantes réorganisations du travail. La compensation salariale est dans la plupart des cas intégrale.

1. L'horaire hebdomadaire est fixé entre 33 et 35 heures

a) La réduction du temps de travail est le plus souvent de 10 %

Pour ouvrir le bénéfice de l'aide financière, la réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 %. Cependant, la loi accorde une majoration lorsqu'elle atteint 15 % et que les engagements en terme d'emplois sont au moins de 9 % de l'effectif concerné. Cette possibilité n'a

guère été utilisée au total, mais un peu plus dans les conventions défensives. Les modalités combinées, qui prévoient une réduction de 10 % pour certains salariés et de 15 % pour d'autres, sont encore moins fréquentes et ont plutôt été choisies par des unités de taille importante.

Pour mesurer réellement l'ampleur de la réduction du temps de travail il faut disposer d'un outil de mesure parfaitement fiable. Or force est d'observer qu'il est difficile de disposer d'une durée hebdomadaire comparable entre les salariés.

Quelle référence pour mesurer le temps de travail ?

Le temps de travail après réduction peut difficilement être évalué sur une base hebdomadaire : dans de nombreux cas, la réduction s'accompagne d'une annualisation du temps de travail. Celui-ci se décompte alors sur l'ensemble de l'année. La réduction s'opère souvent aussi, en tout ou partie, par des jours de repos supplémentaires, qui réduisent le temps de travail sur l'année sans modifier la durée hebdomadaire. Aussi, seule la durée annuelle peut-elle constituer une référence commune pour la comparaison des différentes pratiques mises en œuvre dans les entreprises.

Sa mesure pose cependant problème car il n'existe pas de durée annuelle de référence qui corresponde exactement aux 35 heures par semaine. Le temps de travail annuel dépend en effet du nombre de jours de congés, de jours fériés et de ponts chômés, qui varie selon les conventions collectives. Ainsi, le nombre de jours fériés et ponts chômés dont peuvent bénéficier les salariés peut varier entre un (le minimum légal) et dix-huit. La moitié des salariés en ont de huit à onze. Le passage de la durée annuelle à une durée hebdomadaire ne peut donc se faire qu'au prix d'hypothèses conventionnelles. Pour disposer d'une durée hebdomadaire de référence on retient par convention le cas d'un salarié bénéficiant de 25 jours de congés annuels, 8 jours fériés et ponts chômés et deux jours de repos hebdomadaire, qui correspond à une situation moyenne. Dans ce cas, avec un horaire hebdomadaire de 35 heures, le salarié travaille 1 596 heures par an. Un salarié travaillant toujours 35 heures par semaine mais avec trois jours fériés de plus que le précédent aura sur la même base un horaire calculé de 34 heures et 32 minutes seulement (soit 1575 heures annuelles).

En se fondant sur le cas le plus général en matière de jours de repos et de congés, on peut estimer que 46 % des salariés à temps plein couverts par les conventions travaillent entre 34 et 35 heures après la réduction de leur temps de travail. Mais les durées très réduites sont fréquentes: un salarié sur six se retrouve avec l'équivalent d'un horaire hebdomadaire inférieur à 33 heures et 9 minutes, durée qui correspond à la réduction de 15 % du temps de travail d'une semaine initiale de 39 heures. Ces durées courtes sont plus fréquentes dans les entreprises industrielles, qui partaient souvent d'une

durée de travail avant réduction inférieure à 39 heures, ou qui parviennent à des réductions de temps de travail importantes en se réorganisant. Au contraire, les 12 % de salariés dont la durée réduite prévue reste supérieure à 35 heures sont concentrés dans les transports et les services aux entreprises, qui procèdent moins souvent à de fortes réductions et relèvent de dispositions conventionnelles de branche différentes, notamment en matière de jours fériés.

On note, cependant que, compte tenu des conventions retenues, dans la plupart des cas, les accords d'entreprise réduisent la durée hebdomadaire de 10 %.

b) Le nouvel horaire hebdomadaire est le plus souvent fixé entre 33 et 35 heures

Le temps de travail hebdomadaire après la réduction des salariés à temps plein

<i>Durée hebdomadaire</i>	<i>% de salariés à temps plein concernés</i>
Plus de 36 heures	1,2 %
Plus de 35 h à 36 h, soit 1642h/an	10,9 %
Plus de 34 h à 35 h, soit 1597 h/an	46 %
Plus de 33 h 09 à 34 h, soit 1550 h/an	24,5 %
Plus de 32 h à 33 h 09, soit 1512 h/an	8,5 %
Plus de 30 h à 32 h, soit 1459 h/an	7,6 %
30 h, soit 1368 h/an au moins	1,3 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>

c) La réduction du temps de travail concerne en général l'ensemble des salariés

Dans les entreprises qui concluent des accords, les trois quarts (76 %) des salariés réduisent leur temps de travail. En outre, trois accords sur quatre prévoient que la réduction du temps de travail s'applique à la totalité des salariés de l'unité signataire (entreprise, établissement ou groupe). Lorsque la réduction ne s'applique pas à tous les salariés, c'est en général parce qu'une ou plusieurs catégories de salariés en sont exclues : commerciaux, cadres dirigeants... L'exclusion d'un établissement entier ou d'une unité de travail (atelier, service) est beaucoup plus rare, avec respectivement 1 % et 3 % des cas.

Malgré leurs spécificités en matière de temps de travail, les cadres ne sont pas moins concernés que les autres catégories. En effet, lorsque des cadres sont présents dans l'entreprise, ils ne sont exclus du champ de la réduction du temps de travail que dans 26 % des cas. Or, la proportion est de 24 % toutes catégories confondues.

Les salariés à temps partiel sont aussi largement concernés par la réduction du temps de travail. En effet, parmi les entreprises signataires d'accords et de conventions d'aide qui en emploient, trois sur quatre les intègrent en totalité ou en partie dans le champ de la convention. Toutefois, seuls 38 % des salariés à temps partiels sont, au total, effectivement concernés par la réduction.

d) Les engagements d'embauche sont le plus souvent de bonne qualité

On rappellera tout d'abord que les conventions d'aide à la réduction du temps de travail prévoient en général des engagements de création d'emploi supérieurs aux obligations minimum. Elles tablent en moyenne sur un taux de 8 % lorsque le minimum est de 6 % et de 17,1 % lorsqu'il est de 9 %. En moyenne, une convention prévoit de créer ou maintenir 7,6 emplois.

Comme on l'a vu au I-A, de nombreux accords ne se bornent pas à remplir les obligations légales en termes de volume d'emplois, mais prévoient des engagements particuliers concernant les embauches en contrats à durée indéterminée de jeunes de moins de 26 ans ou de personnes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

2. Les modalités de réduction du temps de travail sont très diversifiées

Les partenaires sociaux font preuve d'une grande imagination ce qui donne lieu à des négociations fécondes et à des solutions innovantes.

Globalement, en effet, les modalités de réduction du temps de travail prévues par les accords d'entreprise sont très diversifiées. La diversité des solutions s'expriment notamment sur quelques grands thèmes. Les solutions trouvées sont généralement favorables aux salariés.

a) Globalement, les modalités de réduction du temps de travail sont très diversifiées

Les partenaires sociaux font preuve d'imagination et mobilisent l'ensemble des outils existant souvent en les combinant pour trouver des solutions “ sur mesure ” permettant de concilier les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés.

Pour plus de la moitié des entreprises qui ont conclu une convention avec l'Etat, la réduction du temps de travail s'opère sous la forme d'une demi-journée ou d'une journée de repos par semaine. Bien que dans

une moindre mesure, l'annualisation du temps de travail est également très utilisée, notamment dans le cadre des conventions défensives.

Plus généralement, les modalités de réduction sont extrêmement variées : dans six cas sur dix, les entreprises combinent des types de réduction (jours de repos, journées plus courtes...) différents selon les salariés concernés, voire pour un même salarié.

Les modalités de réduction du temps de travail ⁽¹⁾

<i>Modalités</i>	<i>en % de conventions</i>
Journées plus courtes	37%
Réduction hebdomadaire par journée ou 1/2 journée	51%
Alternance de semaines courtes et longues	24%
Ponts	8%
Jours de repos sur l'année	42%
Annualisation	47%

⁽¹⁾ Les modalités de réduction du temps de travail peuvent se combiner dans une même entreprise, ce qui explique que le total des modalités soit supérieur à 100 %.

Fréquence des thèmes traités dans les accords d'entreprise de réduction du temps de travail conclus au deuxième semestre 1998 ⁽¹⁾

<i>Thèmes traités</i>	<i>%</i>
CONGÉS ET CALENDRIER	40,4
Congés payés	7,2
Congés particuliers	23,7
<i>dont jours supplémentaires</i>	21,3
Repos	9,4
Ponts	1,5
Jours fériés	1,9
Compte épargne temps	11,9
Horaires individualisés	4,8
DISPOSITIFS D'ADAPTATION AUX FLUCTUATIONS DE L'ACTIVITÉ	
Modulation de la durée collective du travail	46,7
Modulation de la durée de type I et II	4,3
Modulation de la durée de type III	40,6
Heures supplémentaires	20,6
<i>dont repos compensateur de remplacement</i>	9,6
Travail à temps partiel	10,9
Temps partiel annualisé	1,6
DISPOSITIFS VISANT À AUGMENTER LA DURÉE D'UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS	
Travail en équipes	8,8
Travail par cycles	1,9
Equipe de suppléance de fin de semaine	1,4
Travail de nuit en général	2,0
Système d'astreinte	0,4
Autres dispositifs (roulement)	1,3
Nombre d'accords	1 130

⁽¹⁾ Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes, les pourcentages ne peuvent s'additionner

Source : MES/DARES

L'utilisation d'un compte épargne temps pour capitaliser des jours de repos sur plusieurs années est prévue dans un cas sur trois : alors que 42 % des unités signataires réduisent le temps de travail par l'octroi de jours supplémentaires sur l'année, elles sont 14 % à prévoir un tel système. Plus grandes que la moyenne, elles regroupent 30 % des salariés qui réduisent leur temps de travail.

Lorsque les cadres réduisent également leur temps de travail, c'est dans 70 % des cas selon des modalités identiques aux autres salariés. Lorsque des dispositions spécifiques leur sont appliquées, ce sont surtout des jours de repos supplémentaires sur l'année (11 % des cas) ou une combinaison d'annualisation et de jours de repos (3 %).

La négociation des accords au niveau de l'entreprise permet bien de dégager les solutions les mieux adaptées à chaque entreprise.

Exemples de la diversité des modalités de réduction du temps de travail

- L'accord signé dans la papeterie de Condat (Groupe Smurfit, 550 salariés) prévoit une réduction du temps de travail différenciée selon les salariés et plus importante pour les salariés postés.

- L'accord signé chez Oxbow (textile 108 salariés) prévoit une alternance de semaine courte (31 h) et de semaine de 39 h.

- L'accord signé dans l'Imprimerie Coopérative de Sens (34 salariés) a mis en place une réduction du temps de travail au niveau de la journée, les salariés travaillant 7 heures par jour.

- L'accord signé chez SIOR (découpage et emboutissage, 123 salariés) propose plusieurs modalités de réduction du temps de travail : réduction quotidienne ou hebdomadaire, alternance de semaine courte et de semaine longue. L'accord signé chez Kibros (108 salariés) correspond également à ce schéma, il propose en outre des jours de repos supplémentaires.

- L'accord signé chez Legrand, Unité du Limousin (appareillage électrique) qui regroupe 9 établissements, dont le siège est situé à Limoges (3 890 salariés) a mis en place l'organisation la plus individuelle possible en limitant la durée quotidienne à 8 h 30, la durée hebdomadaire à 37 h et en prévoyant une modulation comprise entre 32 et 40 h.

- L'organisation du travail tient compte de la situation des cadres en mettant en place un compte épargne temps ou en attribuant des jours de repos supplémentaires : c'est le cas chez Omniamanu (manutention ferroviaire, 119 salariés) ou chez Saint-Maclou Production (textile, 91 salariés).

b) La diversité des solutions s'exprime notamment sur quelques grands thèmes

L'imagination des partenaires sociaux pour trouver des compromis équilibrés et les solutions les mieux adaptées s'exprime en particulier sur certains thèmes importants : l'aménagement du temps de travail, le traitement des heures supplémentaires, l'application de la réduction du temps de travail aux cadres ou les rapports du temps de formation avec la réduction du temps de travail.

1. Les accords prévoient le plus souvent une annualisation du temps de travail.

Les accords peuvent aussi mettre en place ou reconduire une modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année ou opter pour une réduction du temps de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (indépendamment d'une modulation).

Cependant, deux tendances sont communes à ces deux types d'accords :

- la référence à un cadre annuel pour définir l'organisation du temps de travail avec notamment des planifications annuelles réaménagées périodiquement; à cet égard, il convient de noter que la quasi-totalité des accords font référence à une durée annuelle du temps de travail qu'il y ait ou non annualisation ;

- l'individualisation de l'organisation du temps de travail, même si le cadre collectif est maintenu ; cette tendance conduit à voir se développer des plannings très fortement individualisés du temps de travail, coexister dans certains cas modulation du temps de travail et horaires variables ou encore à être définies au sein d'une même structure différentes options de gestion du temps de travail, à charge pour les unités concernées de retenir la plus appropriée à ses missions et contraintes.

• Les accords organisant la réduction du temps de travail dans le cadre d'une annualisation

Ce cas de figure correspond en général à une réduction du temps de travail associée à une modulation de type II ou III. Les cas de recours à l'annualisation de type III sont les plus fréquents tandis que le recours à la modulation de type I est exceptionnel. Certains accords ne font pas clairement référence à un type de modulation et mélangent des éléments relevant des modulations II et III.

- Des accords recherchent un équilibre entre la plus grande variabilité des horaires et le temps libéré

On observe que certains accords de modulation ne se limitent pas à la recherche exclusive d'une plus grande adaptation aux variations d'activité mais explorent des pistes facilitant flexibilité des horaires et axes de conciliation entre temps travaillé et temps non travaillé.

L'accord Samsonite prévoit que l'alternance de semaines hautes et basses s'accompagne d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos préfixés pour les deux tiers d'entre eux dans les calendriers de

production ; la semaine de fermeture de l'usine intervient pendant les vacances scolaires de février et, en période basse, les jours de repos sont positionnés le mercredi, option appréciée par les nombreuses femmes salariées de cette entreprise.

Chez les laboratoires Medicis, le temps de travail est réduit à 32 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année dans le cadre d'une modulation de type III avec des semaines de trois à cinq jours en fonction de l'activité pour les personnels de production et une option pour les salariés administratifs entre le maintien d'une répartition du travail sur cinq jours ou un horaire permettant de prendre une journée de repos à intervalle régulier ou encore le maintien des horaires actuels avec des jours de repos.

Chez CER 53, si la définition des périodes hautes et basses varie suivant les activités, chaque année, une prévision plus précise de la répartition du travail est élaborée en fonction des choix en matière de modalités de réduction du temps de travail des salariés avec un arbitrage permettant d'assurer la permanence du personnel sur cinq jours dans le cadre d'une modulation de type III.

De nombreux accords ne précisent cependant pas dans quelle mesure l'alternance de semaines hautes et basses s'accompagnera d'une recherche de répartition du travail sur 3, 4, 5 ou 6 jours.

- La maîtrise du temps libéré

La programmation indicative des périodes de forte et faible activité apparaît souvent lacunaire. Un nombre non négligeable d'accords ont d'ailleurs fait l'objet d'observations de l'inspection du travail sur ce point. De manière générale, la programmation indicative est souvent renvoyée à un document ultérieur, établi après consultation des institutions représentatives du personnel. Si ce mécanisme est compréhensible pour les années suivantes, on peut cependant relever le fait que pour la première année d'application de l'accord, ce type d'information, même sujette à modification, fait souvent défaut ou s'avère très imprécise. Les accords qui comportent un planning annexé à l'accord ou la définition des mois de haute et basse activité sont relativement peu nombreux : par exemple Pâtes Alpina. A la CCMY, la programmation de l'organisation du travail collective ou individuelle peut-être effectuée, en concertation avec les salariés, sur la journée, la semaine, la quinzaine, la mois, le semestre ou l'année. Certains accords renvoient exclusivement à un document ultérieur (accords CTA, GOUT).

En matière d'amplitude de modulation, on observe qu'un nombre non négligeable d'entreprises a recours à des amplitudes fortes voire maximales : de 0 à 48 heures, soit une amplitude supérieure à 40 heures.

Toutefois, dans la majorité des cas, l'amplitude de la modulation est moyenne (24 à 44 heures, soit une amplitude de 20 heures) à faible (32 à 40 heures, soit une amplitude inférieure à 10 heures).

Les délais de prévenance sont très variables selon les entreprises : de 48 heures à un mois. On peut toutefois noter que le délai moyen de prévenance est d'autant plus faible que l'amplitude de la modulation est forte. Certains accords prévoient un délai de prévenance variable selon le nombre d'heures demandées : par exemple chez Bosch le délai de prévenance varie de 48 heures à deux semaines selon que le volume d'heures demandé est inférieur ou supérieur à 7 heures.

Dans la plupart des cas, la modulation s'accompagne d'un décompte individuel du temps de travail, permettant d'établir périodiquement le solde débiteur ou créditeur de chaque salarié. De nombreuses entreprises sont d'ores et déjà équipées de systèmes informatisés ou non de pointage. Sur ce point, il convient de relever que certaines entreprises conservent horaires variables et modulation, alors même que la compatibilité de ces deux modes d'organisation est délicate. Des mécanismes de régularisation des soldes d'heures dépassant la période de modulation sont parfois prévues : notamment report, sous forme de récupération, sur l'année suivante d'heures non effectuées plutôt que pénalisation financière. Dans certains accords, on note également des dispositions tendant à imputer sur les compteurs "réduction du temps de travail" des absences, sans qu'il soit clairement établi que ces absences ne sont pas couvertes par des congés légaux ou conventionnels : en cas de maladie ou pour garde d'enfant par exemple.

- Quelques recours peu fondés à la modulation

Dans quelques accords on note un recours à la modulation du temps de travail alors même que l'activité considérée n'est pas soumise à des variations d'activité réelles. Certains accords font référence à la modulation de type III tout en organisant le temps de travail sur la base de cycles. D'autres ne prévoient pas de programmation indicative dans la mesure où, si l'activité a besoin d'être organisée avec plus de souplesse, celle-ci se traduira essentiellement par une alternance répétée de semaines de forte et faible amplitude. D'autres encore, mettent en place une modulation de type III à la seule fin d'éviter le recours massif aux heures supplémentaires sur des plages horaires relativement stables.

• La réduction du temps de travail hors annualisation

- Les options utilisées sont diverses

On observe en premier lieu une grande diversité des options retenues qui vont de la diminution quotidienne du temps de travail à son

augmentation pour permettre la semaine de 4 jours, en passant par la formules des demi-journées ou journées de repos.

Parallèlement, les entreprises n'hésitent pas à recourir à des formes différentes de réduction du temps de travail en fonction des activités ou services concernés au sein d'une même structure.

Les formes de réduction du temps de travail peuvent également être mixées : par exemple réduction du temps de travail quotidienne et jours de repos.

La semaine de 4 jours est instituée par certains accords : par exemple accords Vega Industries, MGEN, SMM en période basse et Laboratoires Médicis.

Les principales formules rencontrées sont les suivantes :

- La réduction du temps de travail hebdomadaire se traduisant par une demi-journée cumulable ou non de repos, soit prise à date fixe (Hohner), soit faisant l'objet d'une programmation périodique (PFBO).

- L'alternance de semaines de 4 et 5 jours: chez Schappe Techniques, un vendredi sur deux n'est pas travaillé, tandis que chez Quant'Images, un jour non fixe est libre toutes les deux semaines.

- Une approche mensuelle de la réduction du temps de travail: l'accord Schering pose le principe de la prise d'une demi-journée de repos par semaine à concurrence de 2 jours par mois, non cumulables avec les congés annuels à l'exception d'une journée.

- La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos assimilables à des congés : chez TCO 8 jours sur les 23 de réduction du temps de travail sont des congés à l'initiative des salariés ; dans l'entreprise Pitault Berry ce sont 11 journées sur 22 ; chez Mobilité et Développement 15 sur les 30 jours de repos sont des congés à l'initiative des salariés.

- Une combinaison de formules : par exemple chez VDO, Hohner, Euclid, Alfred Balguerie.

- Les éléments destinés à assurer l'effectivité de la réduction du temps de travail

Pour évaluer les mécanismes susceptibles d'assurer une certaine effectivité de la réduction du temps de travail, on peut distinguer deux hypothèses :

- soit la réduction du temps de travail s'accompagne d'une organisation du temps de travail fixe : réduction quotidienne ou demi-journée fixe correspondant à la fermeture de l'établissement concerné ; dans ce cas, les mécanismes régulant la réduction du temps de travail sont peu détaillés, dans la mesure où c'est précisément la rigidité de l'organisation du temps de travail qui en constitue la principale garantie ;

- soit la réduction du temps de travail s'opère dans le cadre d'une organisation du temps de travail mobile qui implique une planification des heures de réduction du temps de travail par demi-journées ou journées de repos.

Dans cette seconde hypothèse, la plupart des entreprises prévoient un décompte précis du temps de travail, informatisé ou non et la réduction du temps de travail fait l'objet d'une planification souvent fortement individualisée. En outre, la période couverte par cette planification est très variable (de la semaine à l'année) et parfois non précisée et les délais de prévenance en cas de modification des horaires sont prévus.

Certains accords prévoient des mécanismes originaux

Chez Pitault Berry, les salariés sont dotés d'un " compte-temps " qui agrège les droits de réduction du temps de travail ; dès que le salarié a acquis 5 jours, il peut prendre 1 jour sans que la direction de l'entreprise puisse s'y opposer.

L'accord conclu chez Quant'images ne prévoit pas de délai de prévenance fixe mais un mécanisme de pénalisation (récupération en temps majoré) d'autant plus fort que le délai de prévenance est faible ; en outre, le salarié garde la faculté de refuser une modification des horaires.

L'hypothèse d'un report des jours de réduction du temps de travail d'un année sur l'autre est peu traitée

Peu d'accords envisagent clairement et précisément le traitement des demi-journées ou journées acquises par les salariés au titre de la réduction du temps de travail et qui n'auraient pu être prises dans le cadre de l'année. Ainsi, l'accord Crédit Mutuel de Normandie qualifie cette option d'" *exceptionnelle* ", les jours restants devant être pris " sur une échéance proche ". L'accord Alfred Balguerie limite les possibilités de report au seul mois suivant. L'entreprise Mobilité et Développement prévoit que la direction peut imposer la récupération de jours non pris dans les délais. L'accord Schering pose le principe d'une prise des repos dans les deux mois suivant leur acquisition. Enfin, les reports sont limités à 5 jours par an chez Quant'images, à la seule initiative des salariés et avec l'accord de la direction.

L'initiative du report est au demeurant rarement abordée, à l'exception de Quant'images ou des laboratoires Médicis. On peut également relever les dispositions de certains accords qui prévoient un délai de prévenance aussi bien en cas de changement d'horaires imposés par l'entreprise que de modification dans la prise des repos à l'initiative du salarié. Ainsi, à titre d'exemple, les Ateliers Bigata prévoient un délai de prévenance de 3 jours pour l'entreprise en cas de modification des horaires et d'un mois si le salarié souhaite modifier la planification de ses repos.

Les mécanismes de solde en cas de non prise des repos réduction du temps de travail en fin de période

Cette hypothèse est également peu abordée. L'accord Vega Industries précise que l'absence de prise de repos ne peut valoir renonciation, le solde des repos devant être opéré dans un délai d'un an. L'accord Schering prévoit que les congés non pris pourront alimenter un compte épargne temps dans la limite de 10 jours par an. L'accord Euclid Ingénierie renvoie à la convention collective pour le règlement de ce point, alors même que la convention collective n'aborde pas ce sujet.

- Cas de la réduction du temps de travail prise intégralement sous forme de jours de repos

Certaines entreprises ont fait le choix de traduire la réduction du temps de travail intégralement sous forme de jours de repos assimilables à des congés. Cette option n'est cependant pas majoritaire dans les accords.

Sur les 22 ou 23 jours de repos ainsi obtenus, la part pouvant être fixée à la seule initiative de l'entreprise est variable : les 2/3 pour TCO qui se sert des jours de repos pour les ponts et la fermeture annuelle de l'entreprise, la moitié pour des entreprises comme Mobilité et Développement ou Pitault Berry. Ces jours de repos peuvent dans certains cas être accolés aux congés annuels.

Les accords optant pour la réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journée de repos cumulables ou non réservent souvent un long développement à la prise des congés annuels et à l'articulation entre ces deux types de congés. On observe cependant que dans certains cas, lorsque la réduction du temps de travail est intégralement donnée sous forme de jours de repos, l'entreprise ne respecte pas la règle du mode de décompte constant du temps de travail, revenant sur des congés conventionnels de nature individuelle : par exemple en supprimant certains jours de congés notamment pour ancienneté.

2. L'objectif de limitation des heures supplémentaires

De nombreux accords se fixent pour objectif la limitation du recours aux heures supplémentaires, que ce soit dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou en dehors d'un dispositif de modulation. Pourtant, paradoxalement, alors même qu'un nombre non négligeable d'accords prévoit la mise en place ou la reconduction d'une modulation du temps de travail ayant directement pour objectif la limitation des heures supplémentaires, les développements consacrés au régime des heures supplémentaires sont fréquents et même parfois particulièrement détaillés dans les accords de modulation.

Certains accords n'abordent toutefois pas la question du régime applicable aux heures supplémentaires (définition, seuil de déclenchement, majorations).

Il convient de distinguer le traitement des heures supplémentaires selon que l'accord recourt ou non à une modulation.

- Les heures supplémentaires dans le cadre d'une modulation

Il faut tout d'abord rappeler que pour les accords ne précisant pas clairement le régime de modulation applicable, il n'est pas possible d'analyser la validité du régime prévu pour les heures supplémentaires.

Pour les accords faisant référence de manière explicite à un type de modulation donné, on observe que :

- les mentions relatives au contingent annuel sont peu fréquentes ; l'accord Centre d'économie rurale fait toutefois référence à l'accord de branche et limite le recours aux heures supplémentaires à la fois par la modulation, la limitation du nombre de semaines pendant lesquelles la moyenne conventionnelle peut être dépassée et la limitation du volume global des heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence ;

- les deux seuils possibles de déclenchement des dispositions juridiques afférentes aux heures supplémentaires (limite haute et dépassement de la durée légale ou conventionnelle sur l'année) sont rarement mentionnés.

Modulation de type II et heures supplémentaires

L'accord conclu chez Argoat Le Hir ne précise pas le régime applicables aux heures entre 35 et 39 heures ; seule est mentionnée l'hypothèse d'un dépassement de la limite haute de la modulation.

L'accord Carretier Robin cite deux seuils de dépassements (limite haute et moyenne conventionnelle sur l'année) ; les heures entre 35 et 39 heures ne sont pas majorées ; à partir de la 40^{ème} heure, les majorations et le cas échéant le mécanisme du repos compensateur obligatoire s'appliquent ; il s'agit donc d'une application classique du régime de la modulation de type II en matière d'heures supplémentaires, l'entreprise n'appliquant pas les majorations pour les heures en-deçà de la durée légale.

L'accord conclu à la SMM prévoit qu'en cas de dépassement de la limite haute les heures concernées seront récupérées avec majoration ; en revanche, en cas de dépassement de la moyenne hebdomadaire calculée sur l'année, les heures ainsi effectuées seront récupérées au taux normal, en fin d'exercice ce qui peut conduire à ne pas appliquer les majorations légales ni aux heures excédant 39 heures, ni à celles en deçà de cette limite.

Modulation de type III et heures supplémentaires

On trouve dans les accords étudiés plusieurs types de seuil de déclenchement des garanties attachées aux heures supplémentaires:

- aucun seuil ;
- moyenne hebdomadaire conventionnelle appréciée sur l'année (régime classique) ;
- nombre d'heures conventionnel annuel ;
- moyenne mensuelle sur l'année ;
- limite haute et moyenne conventionnelle calculée sur l'année ;
- limite haute ;
- limite haute calculée sur une moyenne de deux semaines ;
- double seuil de 39 heures et moyenne conventionnelle ;
- 39 heures en moyenne sur l'année ;
- dépassement de la moyenne hebdomadaire calculée sur l'année à laquelle s'ajoute une condition d'épuisement du contingent global annuel d'heures supplémentaires.

Cependant, la définition du régime applicable est souvent peu claire.

Des procédures tendant à limiter le nombre d'heures qualifiables d'heures supplémentaires

Certains accords conditionnent l'octroi de la qualification d'heures supplémentaires au respect de procédures assez strictes permettant de ne qualifier d'heures supplémentaires que les heures effectuées sans ambiguïté à la demande de la hiérarchie.

Il semble que certaines entreprises tentent ainsi de se prémunir contre une éventuelle requalification d'heures effectuées en heures supplémentaires lors d'un contrôle notamment.

A cet effet, des procédures relativement strictes sont établies : ainsi, l'accord CCMY précise que les heures supplémentaires sont subordonnées à l'accord préalable de la mutuelle sauf pour certaines catégories de cadres ; une procédure de demande d'heures supplémentaires devait être mise en place dans un délai de cinq mois à compter de la date d'application de l'accord ; en l'absence d'accord de la hiérarchie, les heures ainsi effectuées ne sont pas qualifiées d'heures supplémentaires.

D'autres accord prévoient un mécanisme d'apurement des soldes horaires trimestriels permettant d'éviter en fin d'année de constater que la moyenne hebdomadaire sur l'année n'est pas respectée.

Les taux de majoration

La plupart des accords renvoie aux majorations légales ou ne comporte aucune précision sur ce point. Certains accords prévoient toutefois un double mécanisme : l'application des majorations légales en cas de dépassement de la moyenne conventionnelle sur l'année et, pour les heures au-delà de la durée moyenne hebdomadaire, une compensation en repos ; dans l'accord signé dans l'entreprise Cabri : + 30% pour les cinquante premières heures et + 50 % pour les suivantes ; il s'agit en l'occurrence d'une disposition prévue par la convention collective applicable.

Modulation de type III et repos compensateur obligatoire

Alors même que le dispositif applicable en cas de dépassement de la limite haute sur une semaine ou de la moyenne hebdomadaire sur l'année n'entraîne pas, dans le cadre de la modulation de type III, l'application du repos compensateur obligatoire, certains accords prévoient l'application de ces dispositions (accords De Dietrich, Duravit, Cer 53, Faïences et Cristal de France), mettant ainsi en place un régime plus favorable aux salariés.

- Régime des heures supplémentaires dans le cadre d'un accord ne prévoyant pas la mise en œuvre d'une modulation

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Certaines entreprises abaissent le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Ainsi, chez Thomson CSF Optronique le nouveau seuil se situe à 38 h 50. Aux laboratoires Schering les heures supplémentaires sont décomptées dès la 38^{ème} heure durant la période d'application de l'horaire de référence basé sur 37 heures et dès la 36^{ème} heure lors du passage anticipé à l'horaire hebdomadaire de référence basé sur 35 heures. Dans les établissements PFBO le seuil est fixé à 33 heures et le taux de majoration est de 25 % pour les 8 premières heures.

Cependant, le plus souvent, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne fait l'objet d'aucune précision.

La limitation des heures supplémentaires

Comme pour les accords prévoyant une réduction du temps de travail assortie d'une modulation, certains accords prévoient des procédures strictes permettant de ne qualifier d'heures supplémentaires que celles qui sont effectuées avec l'aval explicite de la hiérarchie.

Dans l'accord conclu chez TCO (hors hypothèse de modulation), seules les heures expressément demandées par la hiérarchie seront qualifiables d'heures supplémentaires récupérables sous forme de jours de repos à prendre par journée dans les trois mois. Un autre accord signé dans l'entreprise Alfred Balguerie prévoit que les heures supplémentaires doivent avoir été demandées par le chef de service. Aux laboratoires Schering, les heures supplémentaires doivent avoir été effectuées à la demande écrite de la hiérarchie, communiquée au service du personnel avant l'événement les justifiant ou le lendemain en cas d'événement imprévisible.

- Les heures supplémentaires et le repos compensateur de remplacement

Les accords prévoient souvent des clauses de valorisation des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur de remplacement.

Les salariés peuvent avoir le choix entre le paiement et un repos compensateur de remplacement (accords Bruker, Polygone automobiles...)

ou le repos compensateur de remplacement constitue le seul mode de valorisation des heures supplémentaires prévu par l'accord (accords MGEN, France Décors...) ou bien encore l'initiative du mode de valorisation n'est pas précisé (accords CCMY, Pâtes Alpina...).

Les modalités de prise du repos compensateur de remplacement ne sont pas toujours clairement définies même si certains accords prévoient des délais cadrés : prise dans les deux mois (accord MGEN), dans les trois mois (accord CTA), dans l'année suivante (accord laboratoires Médicis), ou possibilité de prise par journée dès l'acquisition de 7 heures de repos, dans les trois mois (Polygone automobiles) ou encore dans les deux mois avec possibilité de les accoler aux congés payés (accord Partner Jouets Tours).

Enfin, les modes de prises du repos compensateur de remplacement sont assez peu définis : dans l'accord conclu dans l'entreprise Gout, le repos compensateur de remplacement peut se prendre par journée ou demi-journée; chez France Décors, le repos compensateur de remplacement peut se prendre par demi-journée.

3. L'application de la réduction du temps de travail aux cadres

L'application de la réduction du temps de travail aux cadres pose des difficultés juridiques - à l'exception de quelques souplesses jurisprudentielles limitées, le droit commun du temps de travail s'applique normalement aux cadres - et culturelles - les cadres français ont, traditionnellement, des durées de travail longues - particulières.

Cependant, pour la première fois dans un texte relatif au droit du travail, la spécificité du travail du cadre a été prise en compte et affirmée par la loi du 13 juin 1998. Celle-ci prévoit en effet que pour pouvoir ouvrir droit à l'aide de l'Etat, les accords de réduction du temps de travail doivent préciser les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps applicables aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques. La loi précise même que les accords peuvent prévoir des modalités spécifiques de décompte du temps de travail des personnels d'encadrement qui tiennent compte des exigences propres à leur activité. Cette affiche avait pour objectif d'ouvrir un espace à la négociation pour lui permettre de dégager les solutions les mieux adaptées.

Si les cadres sont en général compris dans le champ de la réduction du temps de travail, les modalités de cette réduction sont aussi très diversifiées.

• Les cadres sont en général compris dans le champ de la réduction du temps de travail.

L'accord signé par l'entreprise VDO France illustre assez bien le paradoxe qui prévaut en matière de réduction du temps de travail appliquée aux cadres. En effet, tout en les incluant dans le périmètre de la réduction du temps de travail, l'accord précise qu' " *il n'est ni possible, ni raisonnable d'affirmer que les cadres trouveront les solutions nouvelles d'organisation leur permettant de travailler sur une base de 35 heures hebdomadaires* ".

Une faible proportion d'accords excluent explicitement ou ne mentionnent pas les cadres. Certaines entreprises ne comportent pas de cadres et certains accords ne concerne que la catégorie " ouvriers ". En outre, dans certains cas, l'exclusion n'est pas définitive. Elle s'explique par la nécessité de disposer de plus de temps pour définir des solutions adaptées qui recueillent l'assentiment des personnels concernés. Ainsi, des accords mettent en place des groupes de réflexion pour étudier les modalités d'application de la réduction du temps de travail aux personnels d'encadrement. Dans d'autres cas, comme dans les accords de branches, l'exclusion est limitée à certaines catégories de cadres : les cadres dirigeants, les cadres supérieurs dirigeants " habituellement exclus de la durée légale ", les cadres " hors référence à un temps de travail " ou les cadres " forfaités " (accord CCMY).

• Les formes de réduction du temps de travail applicables aux cadres sont aussi variées.

Les cadres bénéficient le plus souvent des mêmes formes de réduction du temps de travail que les autres salariés. Il est en effet fréquent que les accords ne prévoient pas pour les cadres de modalité spécifique de réduction du temps de travail.

Cependant, environ la moitié des accords consacrent un paragraphe rédactionnel spécifique aux cadres. Cette spécificité est toutefois relative dans la mesure où le traitement particulier réservé aux cadres relève dans certains cas davantage de la reconnaissance d'une différence entre les personnels administratifs et les non administratifs ou entre les personnels de journée et le personnel posté ou en équipes que d'une approche cadres/non cadres.

On observe une assez grande diversité des modalités de réduction qui leur sont applicables. La réduction quotidienne du temps de travail de même que la réduction du temps de travail intégralement sous forme de jours de congés sont peu pratiquées.

La réduction du temps de travail sous forme de demi-journées ou journées de repos, cumulables ou non, est la forme de réduction du temps de travail privilégiée pour les cadres. Les modalités retenues peuvent toutefois être assez différentes :

- soit une demi-journée par semaine, par exemple le vendredi après-midi qui correspond à la fermeture de l'entreprise ;

- soit une prise régulière des demi-journées ou journées de repos acquises : 2,5 jours par mois, un jour par quinzaine ou encore 2 jours par mois ;

- soit des solutions de panachage couplant demi-journées de repos et jours de repos, ce mécanisme apparaissant de nature à concilier l'application effective d'une partie de la réduction du temps de travail de manière régulière et le solde par des congés ; on peut aussi citer le cas des laboratoires Médicis qui ont mis en place une réduction du temps de travail sous trois formes cumulatives (réduction du temps de travail quotidienne + jours de repos pris à intervalles réguliers + jours de repos assimilables à des jours de congés), ou de Samsonite qui a opté pour une réduction du temps de travail quotidienne (rare) et sous forme de jours de repos. L'accord Peugeot-Citroën du 4 mars dernier prévoit pour certains cadres l'application d'un forfait horaire défini de 38 h 30 qui intégrera un volume d'heures supplémentaires de 2 h 30 par semaine (dans la limite du contingent) ; en outre, tous les cadres bénéficieront de 11 jours de congés dont une fraction sera utilisable pour la formation ;

- Enfin, certains accords comme ceux conclus à la MGEN et dans les établissements VEGA Industrie mettent en place de manière permanente la semaine de 4 jours.

• Les mécanismes destinés à assurer l'effectivité de la réduction du temps de travail pour les cadres

Peu d'accords définissent clairement la notion de cadre. Si l'accord Thomson CSF Optronique établit clairement une distinction entre les cadres au forfait tout horaire et les autres cadres en précisant leur classification et si certains accords renvoient à la convention collective pour déterminer les salariés concernés (accord laboratoires Médicis par exemple), la plupart des accords ne disent rien sur ce sujet ou font référence aux notions de missions, de niveau de responsabilité, d'autonomie dans l'organisation du travail pour définir cette catégorie.

A défaut de réellement savoir si les modalités de décompte du temps de travail sont spécifiques aux cadres dans les accords étudiés (dans la mesure où ces modalités peuvent être communes aux personnels

administratifs par exemple), il faut souligner que la plupart des accords prévoient un mode de décompte du temps de travail des cadres.

La diversité des options proposées ne permet pas toutefois de supposer que ces modalités de décompte permettront un suivi réel des heures effectuées par les cadres. Ainsi, la procédure mise en place par l'accord TCO tend à utiliser le système d'enregistrement des entrées et sorties de l'établissement pour détecter des " *tendances* " aux dépassements afin de rechercher les outils et méthodes susceptibles d'y remédier.

Un nombre non négligeable d'accords prévoient des procédures déclaratives se traduisant par des feuilles d'enregistrement quotidienne (Interface France, Hohner), hebdomadaire (Bruker avec contreseing de la hiérarchie, Mobilité et Développement), mensuel (Vega industries) ou de simples procédures déclaratives non détaillées.

Certains accords sont très précis sur les modalités de décompte du temps de travail. L'accord conclu chez Chromalloy prévoit un suivi des horaires effectifs hebdomadaires sur une feuille de présence émargée par les intéressés avec mention de l'heure d'arrivée, de départ et des heures excédentaires. De même, l'accord Alfred Balguerie prévoit un suivi individualisé avec une gestion directe par les cadres et un bilan trimestriel effectué avec le responsable hiérarchique.

Les accords ne comportant pas de modalités de décompte du temps de travail particulières aux cadres prévoient en général l'application de la réduction du temps de travail aux cadres de la même manière que pour les salariés mais ne précisent pas si les modalités de décompte du temps de travail prévues pour les autres salariés (notamment le pointage) s'appliquent aux cadres.

Les mécanismes destinés à garantir l'effectivité de la réduction du temps de travail pour les cadres restent peu utilisés. Dans certains cas, l'examen de la forme de la réduction du temps de travail, de la programmation des jours de repos, des conditions de modification des repos peut laisser penser qu'il y a un risque réel d'ineffectivité de la réduction du temps de travail.

Il convient en outre de prendre en compte deux éléments supplémentaires : l'embauche et la prise en compte de la charge de travail pour les cadres.

Sur ces deux sujets, les accords comportant des dispositions s'attachant au problème représenté par une charge de travail identique dans le cadre d'un horaire réduit sont très peu nombreux et préconisent essentiellement la création de groupes de travail. L'accord Thomson CSF

Optronique s'avère relativement précis sur ce point puisqu'il mentionne que les différentes directions seront incitées à rechercher les axes d'amélioration de la gestion du temps de travail, mais il ne spécifie pas les méthodes et moyens nécessaires pour y parvenir.

En matière d'embauches, l'inclusion des cadres dans le périmètre de la réduction du temps de travail ne s'accompagne que très rarement d'embauche de cadres ou de personnels susceptibles d'alléger le travail des cadres, sans qu'il soit possible à ce stade, d'en mesurer l'impact réel.

Le choix privilégié de pratiquer la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos permet d'assurer une consommation des repos ainsi acquis plus certaine que lorsque la réduction du temps de travail s'applique de manière quotidienne. Toutefois, cette modalité privilégiée d'application de la réduction du temps de travail peut se traduire de manière assez diversifiée en matière d'effectivité de la réduction du temps de travail.

Certains accords prévoient des mécanismes de prises régulières avec non report des congés ainsi accumulés évitant a priori mieux les risques de non application de la réduction du temps de travail. Ainsi, des accords prévoient une obligation de prise des demi-journées ou journées de repos dans des délais brefs ou un principe de non report.

L'accord Chromalloy prévoit 2 jours de repos par mois non reportables, à planifier chaque mois avant le début du mois, les jours ne pouvant être posés au titre de la récupération étant préalablement figés par la direction. L'accord AMSF prévoit une demi-journée de repos le vendredi après midi sous réserve d'une permanence qui conduit au report de la demi-journée sur un autre jour de la semaine à la convenance du salarié. L'accord CER 53 stipule que le jour de repos doit être pris sauf circonstances exceptionnelles (maladie) dans le cadre d'une répartition régulière des jours de repos sur l'année définie chaque année. L'accord Quant'images fixe un encadrement très strict des reports qui implique l'accord de la direction et la prise des jours reportés dans les deux mois avec une majoration des repos si la modification est à l'initiative de l'employeur. L'accord conclu au Crédit mutuel de Normandie prévoit le non-cumul des jours de repos qui ne peuvent être décalés que sur une échéance proche.

Parmi les entreprises ayant opté pour une réduction du temps de travail intégralement sous forme de jours de repos, on notera le cas de TCO qui réserve les deux tiers des 23 jours de repos à des ponts et à la fermeture de l'entreprise. Lorsque la réduction du temps de travail se traduit par 23 jours de repos ou davantage sans mécanisme de consommation mensuelle, certains accords mettent en place un compte épargne temps qui apparaît le mécanisme jugé adéquat pour solder l'éventuel solde de jours non pris.

Dans certaines entreprises qui pratiquent la réduction du temps de travail à la fois sous forme hebdomadaire et sous forme de jours de repos comme chez Partner Jouets Tours, on observe que le caractère volontaire de l'ouverture d'un compte épargne temps et des éléments susceptibles de l'alimenter n'apparaissent pas toujours clairement.

• *Le cas des personnels en déplacement*

Si les personnels en déplacement n'ont pas forcément le statut de cadres, un certain nombre de VRP en disposent et les modalités de décompte du temps de travail abordées dans certains accords pour ces catégories peuvent être source de renseignements pour le traitement des déplacements des cadres qui reste très peu abordé dans les accords.

Les commerciaux sont parfois explicitement exclus des accords de réduction du temps de travail. Chez Carretier Robin, l'accord prévoit la mise en place d'une commission spécialisée chargée d'étudier les modalités de réduction du temps de travail applicables aux VRP. L'accord signé par la CCMY prévoit que les salariés en mission remplissent une fiche récapitulative des horaires effectués, visée par la hiérarchie et transmise au service du personnel.

Certains accords comptabilisent les journées de travail en déplacement au forfait. Ainsi, chez Coloplast, les journées de travail des cadres et VRP en déplacement sont comptabilisées à hauteur de 8 heures. L'entreprise Bruker comptabilise le premier et le dernier jour de déplacement pour 7 heures de temps de travail effectif si la durée du travail se répartit sur 5 jours et de 8 h 40 si la semaine de travail compte 4 jours ; les autres jours de présence chez le client s'imputent au forfait, dans la limite des maxima légaux et conventionnels et les non ingénieurs en grand déplacement bénéficient d'un forfait " récupération " des temps de voyage de 3 jours.

Des accords prévoient des demi-journées ou journées de repos. Ainsi, l'accord Schering précise que les visiteurs médicaux, les directeurs régionaux et les médecins régionaux bénéficient d'une demi-journée de repos en principe le vendredi après-midi ou un autre jour avec possibilité de prendre le vendredi complet en accord avec la hiérarchie. De même, l'entreprise Interface France prévoit que les salariés itinérants peuvent ne pas travailler trois lundis matins sur quatre.

On le voit, les solutions trouvées par les partenaires sociaux pour appliquer la réduction du temps de travail aux cadres sont nombreuses et innovantes. L'affichage prévu dans la loi a permis de stimuler les imaginations pour dégager des compromis équilibrés et acceptables pour les entreprises et pour les personnels d'encadrement.

La formation professionnelle est peu traitée.

La formation professionnelle est un sujet relativement peu traité dans les accords d'entreprise de réduction du temps de travail.

Certains accords abordent cependant la question de la formation professionnelle sous l'angle du développement de la polyvalence. Certains d'entre eux se contentent d'énumérer la polyvalence au titre des objectifs de l'accord, sans autres indications, par exemple dans l'accord conclu à la CCMY. D'autres précisent les modalités de développement de la polyvalence essentiellement par des formations d'adaptation aux postes de travail dispensées en interne. L'accord Duravit prévoit 3 à 6 mois de formation, sur le lieu de travail, sur les nouvelles machines. Chez Samsonite, l'accord de réduction du temps de travail permet d'améliorer la prise en compte de la polyvalence. L'accord conclu dans l'entreprise Alfred Balguerie prévoit la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation aux métiers de la profession dans ses plans de formation pour 1998 et 1999.

Certains accords prévoient des dispositions concernant la formation des nouveaux embauchés dans le cadre de la réduction du temps de travail. Ainsi, l'accord CER 53 précise que les formations nécessaires aux nouveaux embauchés seront assurées par le biais du tutorat. Au Crédit mutuel de Normandie il est prévu un volet formation pour les nouveaux embauchés sans autres précisions. Chez Schappe Techniques il est prévu une formation des nouveaux embauchés aux postes de travail.

Certains accords prévoient des dispositions relative aux budgets de formation. L'entreprise Thomson CSF Optronique s'engage par exemple à maintenir l'effort de formation au niveau moyen des pourcentages de la masse salariale des trois dernières années. L'accord signé par Carretier Robin précise qu'un budget représentant 1 % de la masse salariale pour 1999 et 2000 sera consacré au développement de la polyvalence et notamment à la revalorisation de certaines fonctions. Cet effort constitue une contrepartie du gel salarial.

Certains accords traitent des rapports entre le temps de formation et le temps de travail. Cette question, importante, de la formation au regard du temps sur lequel elle est susceptible d'être effectuée est toutefois relativement peu abordée.

Des accords précisent que dans le cadre de la convention de forfait pour le personnel concerné, des actions de formation pourront avoir lieu le samedi : notamment l'accord Bruker.

L'accord conclu chez Gout prévoit que des stages de formation externe peuvent être effectués en période de faible activité, à la demande des salariés ou de l'employeur et avec l'accord des deux parties. Ces temps de formation peuvent être décomptés sur le compte épargne temps.

L'accord dans l'entreprise Mobilité et développement qui a accordé 30 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail précise que sur les quinze jours de repos qui sont placés à l'initiative de l'entreprise, 5 jours seront consacrés à une action de formation, dans le cadre du plan de formation interne, l'entreprise couvrant les frais pédagogiques et logistiques. Au-delà de ces 5 jours, le temps consacré par le salarié à la formation sera qualifié de temps de travail effectif.

Dans l'accord Schonenberger, les jours de formation ne sont pas imputés sur les jours résultant de la réduction du temps de travail et sont considérés comme temps de travail.

L'accord Thomson CSF Optronique prévoit la possibilité de formation sur le temps libre, mais à la demande des salariés intéressés. Des formations individuelles peuvent ainsi être menées en tout ou partie sur le temps libre.

Au total, le sujet de la formation reste marginal dans les accords et est rarement abordé de manière précise. Peu de formations sur le temps libre sont prévues et, lorsque c'est la cas, elles n'apparaissent généralement pas obligatoires. En outre, la qualification des temps de formation est rarement traitée.

c) Des “accords à vivre” qui mettent en œuvre des solutions permettant d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés

Ainsi, l'accord Pâtes Alpina permet une amplitude de la durée du travail plus faible en cas de modulation grâce à la construction d'équipes supplémentaires. D'autres accords améliorent très concrètement les conditions de travail des salariés en régulant de manière précise les rythmes de travail. L'allongement et la formalisation des délais de prévenance pour les changements d'horaire sont une des modalités fréquemment mises en œuvre par les négociateurs. Ceux-ci veillent également à ce que la définition des catégories d'embauches soit suffisamment précise pour répondre aux besoins en personnel gérés par la réduction du temps de travail.

Un des thèmes dominants des négociations est par exemple la recherche d'une conciliation entre vie professionnelle et vie familiale en intégrant les rythmes scolaires : prise en compte des horaires scolaires journaliers, des vacances scolaires, de la spécificité du mercredi. L'accord

Samsonite est un bon exemple de cette démarche avec l'octroi des mercredis et des congés de janvier pendant la période d'activité basse de l'entreprise, et cela au terme d'un dialogue long et fructueux.

Chez VDO (équipement automobile, 511 salariés), la négociation a permis de mieux prendre en compte les conditions de vie du personnel féminin et de réduire les horaires des salariés travaillant la nuit.

Les négociations des accords permettent aussi d'effectuer d'autres progrès substantiels. Les solutions trouvées peuvent ainsi améliorer la qualité des emplois et les conditions de vie des salariés.

L'objectif de rajeunissement de la pyramide des âges apparaît souvent dans les accords. Le rajeunissement de la pyramide des âges améliore l'équilibre humain dans l'entreprise, par exemple dans les entreprises de l'artisanat du bâtiment.

L'objectif de déprécarisation est aussi souvent mentionné dans les accords qui prévoient l'embauche en contrat à durée indéterminée de salariés employés en intérim ou en contrat à durée déterminée. Ainsi, l'accord signé dans la Société de traitement de presse prévoit un volet de déprécarisation des salariés en contrat à durée déterminée et des intérimaires.

De même, l'accord signé chez Jean-Claude Decaux Services (2 027 salariés), précise que l'objectif est de recruter en contrats à durée indéterminée tous les nouveaux embauchés et fixe le taux d'embauche sous cette forme à 85 % des recrutements.

On observe, en outre, un mouvement massif sur le temps choisi par un double mouvement opéré par le volontariat: retour à temps plein de salariés probablement à temps partiel et désireux de passer à 35 h ; passage à un horaire réduit pour d'autres.

Ainsi, l'option proposée aux salariés à temps partiel soit de maintenir leur durée du travail initiale, soit d'augmenter celle-ci, soit même de passer à temps plein figurent dans certains accords, notamment chez Zircotube (324 salariés) ou Petit Bateau (855 salariés).

Par ailleurs, des accords prévoient l'embauche de publics en difficulté. Le groupe Bourgoin a pris l'engagement de réserver 75 % de ses recrutements à des jeunes de moins de 26 ans d'un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V ou à des chômeurs de longue durée ou à des publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou à des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Aussi, l'accord signé chez Cabri (transports urbains de Saint-Briec) prévoit que le recrutement de jeunes en difficulté s'effectuera avec l'aide de l'ANPE.

En outre, les accords prévoient en général les modalités précises du suivi qui doivent permettre d'en assurer la bonne application.

Les accords sont des “accords à vivre” puisqu'ils prévoient, comme l'impose d'ailleurs la loi pour bénéficier de l'aide, des commissions de suivi, notamment en matière de santé au travail, pour ajuster si nécessaire les dispositions de l'accord ou en modifier les conditions d'application. Ainsi, toutes les questions relatives à l'organisation du travail, à l'appréciation de la charge de travail et donc les conditions de travail peuvent, dans le cadre d'une démarche paritaire, être réexaminées et adaptées.

Exemples de modalités de suivi de l'application des accords

L'accord signé au Crédit mutuel de Normandie prévoit un planning prévisionnel semestriel organisant présence, congés d'aménagement, organisation, réduction du temps de travail (AORTT) pour s'assurer de l'effectivité de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. L'information des partenaires sociaux est également organisée.

L'accord signé chez Carretier Robin prévoit un suivi très précis de l'accord avec mise en place d'une commission paritaire chargée de faire le point périodiquement sur l'application de l'accord et de régler de façon concertée les modalités ou difficultés d'application ou d'interprétation.

L'accord signé chez Bosch (Haute Savoie) précise que le suivi sera effectué par les membres du comité d'entreprise et les parties signataires et portera sur l'emploi, la performance de l'entreprise, les conditions de travail et les horaires.

Au total, les modalités de réduction du temps de travail et les modifications de l'organisation du travail associées, étant négociées collectivement et aboutissant à un large consensus, prennent véritablement en compte les aspirations des salariés à mieux vivre en bâtissant et en gérant dans le temps des solutions sur mesure tout en apportant une forte contribution à la déprécarisation et au choix volontaire du temps partiel.

La méthode privilégiée par la loi de la négociation au niveau de l'entreprise permet donc de garantir l'équilibre des solutions prévues par les accords.

La réduction du temps de travail dans les accords non aidés

Près de la moitié des accords vise une durée du travail inférieure à 35 heures ou supérieure à 36 heures.

La nouvelle durée hebdomadaire applicable après la réduction n'est pas mentionnée dans tous les accords. Elle se situe en-dessous de 35 heures dans 15 % des cas et dépasse 36 heures dans 39 % des cas. Les accords non aidés prévoient donc moins souvent de réduire la durée du travail à 35 heures que les accords aidés, probablement parce que la durée initiale était soit plus longue, soit au contraire plus courte comme dans certains secteurs industriels, particulièrement ceux qui ont des systèmes d'équipes en continu. La question de la compensation salariale est généralement traitée ; comme pour les accords aidés, elle est totale pour tous dans 8 accords sur 10.

Une réduction du temps de travail de forme plus traditionnelle

Dans le cadre des accords ne visant pas à l'aide, la réduction du temps de travail semble correspondre à des caractéristiques plus traditionnelles. En effet, la modulation est un peu moins souvent présente que dans les accords aidés et prend moins souvent la forme de jours supplémentaires. Le compte épargne temps est également plus rare (4 % contre 12 %).

En revanche, les accords ne visant pas à l'aide traitent plus fréquemment la mise en place d'équipes (11 % contre 9 %). Il en est de même pour les heures supplémentaires (36 % contre 19 %). En revanche, le temps partiel est moins souvent mentionné (4 % contre 11 %). Cela tient probablement au fait que deux accords non aidés sur trois concernent l'industrie.

3. La réduction du temps de travail est souvent associée à une réorganisation du travail

Les accords prévoient assez fréquemment des réorganisations du travail. De fait, la réflexion sur la réduction du temps de travail, souvent facilitée par l'appui conseil conduit fréquemment à une remise à plat de l'organisation du travail prenant en compte les conditions de travail des salariés.

En effet, dans huit cas sur dix, représentant 90 % des salariés concernés, les accords prévoient d'associer une réorganisation à la réduction du temps de travail. Les dispositifs permettant de faire fluctuer les horaires

avec les variations de l'activité, comme la modulation, les horaires variables, le temps partiel annualisé, sont les plus utilisés, avec plus de quatre signataires sur dix. Plus d'un signataire sur quatre prévoit le redéploiement des qualifications, grâce à la polyvalence ou au contraire la spécialisation accrue des salariés. Les conventions défensives prévoient plus souvent ce dernier type d'adaptation. Par contre, l'augmentation de l'amplitude d'ouverture est privilégiée dans les conventions offensives.

Les modalités de réorganisation du travail

<i>Modalités de réorganisation</i>	<i>en % de conventions (1)</i>
Pas de réorganisation	20 %
Dispositif faisant fractionner les horaires	43 %
Redéploiement des qualifications de salariés	28 %
Augmentation de l'amplitude d'ouverture	23 %
Développement de certaines fonctions	20 %
Augmentation de la durée d'utilisation des équipements	19 %
Rééquilibrage de la pyramide des âges	10 %
Autres modalités (2)	16 %

(1) Des modalités de réorganisation du travail peuvent se combiner dans une même entreprise, ce qui explique que le total des modalités soit supérieur à 100.

(2) Développement de la formation, efforts d'investissement (notamment informatiques), redistribution des tâches ou des portefeuilles de clients.

La dimension de l'organisation du travail est souvent malaisée à saisir dans la mesure où de nombreux accords sont elliptiques sur ce sujet.

Cependant, indépendamment de toute approche statistique, l'étude des accords d'entreprise permet de recenser essentiellement six cas de figure.

a) La réduction du temps de travail s'accompagne d'une réflexion sur l'organisation du travail et d'une réorganisation

L'objectif principal recherché est l'allongement de la durée d'utilisation des équipements, par le recours à des solutions différentes, telles la constitution d'équipes supplémentaires ou de fin de semaine, la mise en place ou l'extension du travail de nuit, l'individualisation très fine des horaires permettant d'assurer une plus grande présence des salariés en termes collectifs tout en ayant une gestion très individuelle du temps de travail.

Dans l'entreprise Chromolloy France l'allongement de la durée d'utilisation des équipements se traduit par une organisation du travail sur 6 jours, en quatre équipes et induit la suppression de l'équipe de suppléance (sauf circonstances exceptionnelles) qui succède à une organisation classique sur 5 jours.

Chez Coloplast l'accord introduit une très forte individualisation des horaires pour permettre l'adaptation aux fluctuations d'activité avec des plannings annuels, établis pour chaque salarié et adaptés tous les mois.

L'accord Pâtes Alpina prévoit la constitution d'une troisième équipe et l'extension du travail de nuit avec un fonctionnement 7 jours sur 7 en période de très haute activité.

Les accords conclus dans les entreprises AMSF, Schappe, et les Cartonnages Gagnier prévoient la création d'une équipe de fin de semaine.

A la CCMY, l'augmentation de l'amplitude d'ouverture des services au public et l'adaptation des horaires aux variations d'activité se traduisent par une très grande diversité d'organisation déterminée par agence dans le cadre des principes généraux fixés par l'accord.

A la Maison de retraite de Mailly le Château, l'accord prévoit la réorganisation de la fonction "gîte et couvert" et plus largement de l'ensemble du service de restauration.

b) La réduction du temps de travail accompagne ou accélère une réorganisation

Ce sont essentiellement les entreprises appartenant à un groupe ou constituées en réseau qui associent la réduction du temps de travail et un projet de réorganisation souvent engagés avant l'accord de réduction du temps de travail.

L'accord Crédit mutuel de Normandie prévoit une double modification de l'organisation du travail destinée à permettre une extension du réseau commercial et une meilleure adéquation des plages d'ouverture aux besoins de la clientèle ; la réduction du temps de travail accélère la réalisation du plan stratégique engagé en induisant un élargissement des plages hebdomadaires et quotidiennes et une réorganisation très décentralisée mise en œuvre au niveau des unités.

Chez Polygones automobiles, dans le cadre de la restructuration du groupe Volkswagen, l'entreprise avait engagé une réflexion sur une nouvelle organisation du travail depuis deux ans, notamment sur les ateliers de réparation et le service après-vente ; la réduction du temps de travail constitue un facteur accélérateur de ce changement ; elle s'effectue avec la mise en place d'une organisation en équipes et l'augmentation de l'amplitude d'ouverture des points de vente et des ateliers (ouverture le samedi).

Aux laboratoires pharmaceutiques Schering, la réduction du temps de travail accompagne un processus de réorganisation qui concerne le

groupe à l'échelle européenne : démarche de spécialisation de la production des différents sites par type de médicament.

Chez Sofragraf et Senco Industries, la réduction du temps de travail est un complément des efforts d'ouverture vers le changement ; elle s'inscrit à la suite d'une expérience pilote sur un atelier visant à abandonner des pratiques tayloristes au profit d'une plus grande polyvalence qui a été menée avec succès.

c) La réduction du temps de travail est la contrepartie directe d'une plus grande variabilité des horaires

Dans ce cas de figure, la réduction du temps de travail a pour contrepartie directe la mise en place d'une modulation de type II ou III, sans que la répartition du travail sur la semaine soit profondément modifiée. Les accords de ce type sont assez nombreux : France Décors, Garage Sunset, Partner Jouets Tours, Brucker, Zurfluh Feller, Laboratoires Médicis, CER 53...

La réduction du temps de travail peut également reconduire ou aménager un régime de modulation préexistant : accords Cabri, Carretier Robin, CTA, Duravit, Samsonite, Le Bihan Traiteur, Argoat le Hir.

d) La réduction du temps de travail permet la régularisation de pratiques de flexibilité tolérées jusqu'alors.

C'est le cas par exemple dans l'accord conclu à la société Hohner : la réduction du temps de travail permet de “ blanchir ” une modulation pratiquée sans accord collectif. Chez Aquipyridis, l'accord de réduction du temps de travail a permis de régulariser une modulation de type III.

e) La réduction du temps de travail ne s'accompagne pas d'une réorganisation du travail

Certains accords, relativement peu nombreux, ne comportent pas de réorganisation du travail : Thomson CSF, Alfred Balguerie, Mobilité et Développement, Euclid Ingénierie, Pitault Berry...

f) La réduction du temps de travail révèle des tensions préexistantes

Enfin, dans quelques cas, le couplage entre réduction du temps de travail et réorganisation du travail peut déboucher sur des tensions que la négociation révèle. Ce cas de figure reste toutefois peu fréquent.

Ainsi, chez Méa industries, les difficultés en matière de réorganisation de certaines activités ont conduit à l'exclusion de certaines catégories de personnel du processus de la réduction du temps de travail.

Au début de la négociation chez Berger-Levrault, un mouvement de grève a eu lieu en raison d'un projet d'instauration du travail la nuit du samedi au dimanche.

4. La compensation salariale immédiate est intégrale

Les accords de réduction du temps de travail prévoient en général une compensation salariale immédiate et intégrale et une modération ou un gel temporaire des augmentations ultérieures.

a) Une compensation salariale immédiate et intégrale pour 80 % des salariés

Pour plus de 80 % des salariés, la réduction du temps de travail n'entraîne pas dans l'immédiat de baisse de la rémunération : la compensation est intégrale pour tous. Les conventions offensives prévoient quasiment toutes un tel maintien.

Seul un salarié sur dix n'aura qu'une compensation partielle, sa rémunération diminuant, mais moins que son temps de travail. Ce sont surtout les conventions défensives, signées dans des entreprises engagées dans des réductions d'effectif, qui recourent à cette solution. Dans certaines entreprises, qui regroupent 8 % des salariés, la compensation est intégrale pour certains et partielle pour d'autres. Enfin, les 35 heures payées 35 sont l'exception : moins de 1 % des salariés voient leur rémunération baisser proportionnellement à leur temps de travail.

La compensation salariale

Compensation intégrale pour tous	81 %
Compensation intégrale pour certains et partielle pour d'autres	81 %
Compensation partielle pour toutes les catégories	10 %
Pas de compensation	0,5 %

Un accord d'intéressement est mis en place ou modifié dans un accord sur dix. Cependant, on peut noter que cette modalité de compensation est nettement moins utilisée dans les conventions défensives.

Mise en place ou modification d'un accord d'intéressement

	en % des conventions	en % des salariés concernés par les accords
Mise en place ou modification d'un accord d'intéressement	10 %	23 %
Pas de mise en place ni de modification d'un accord d'intéressement	90 %	77 %

b) Elle est ensuite suivie d'une modération ou d'un gel temporaire

Au-delà de l'impact immédiat dans les rémunérations de la réduction du temps de travail, la plupart des signataires prévoient une modération ultérieure des salaires : les trois quarts des salariés sont appelés à connaître une augmentation moindre ou un gel de leurs salaires dans les mois qui suivent la réduction du temps de travail. Le gel est plus fréquent dans les conventions défensives, l'augmentation moindre dans les offensives.

L'évolution prévue de salaires

Gel des salaires	37 %
Augmentation moindre	33 %
Gel pour certains, augmentation moindre pour d'autres	8 %
Rien de prévu	23 %

Au total, la modalité la plus fréquente (près d'un salarié sur trois) est le maintien immédiat des salaires suivi d'un gel.

Seulement un quart des salariés voient le maintien s'accompagner d'une augmentation moindre. Seuls 18 % des salariés n'ont à attendre aucun effet particulier de la réduction du temps de travail sur leur rémunération, ni dans l'immédiat ni ultérieurement.

Cependant, si elle est moins brutale que le gel, la modération salariale est prévue pour durer plus longtemps.

Lorsqu'un blocage total des salaires est prévu, c'est en effet pour une durée plus courte que s'il y a seulement modération : 23 mois en moyenne dans le premier cas, 30 mois dans l'autre. La durée du gel est inférieure à un an pour près du quart des salariés alors qu'elle est dans la

plupart des cas comprise entre un an et demi et trois ans s'il s'agit d'une augmentation moindre. Les durées longues (plus de trois ans) sont alors également plus fréquentes.

Le salaire est le plus souvent maintenu par le biais d'une hausse du salaire horaire.

*Durée du gel ou de l'augmentation moindre des salaires
en salariés concernés*

	1 an ou moins	Plus de 1 an à 2 ans	Plus de 2 ans à 3 ans	Plus de 3 ans	Durée non renseignée	Total
Gel des salaires	26,1	42,0	28,9	2,7	0,3	100,0
Augmentation des salaires moindre que s'il n'y avait pas eu réduction de temps de travail	1,5	35,9	56,2	2,9	3,5	100,0
Gel des salaires pour certains et augmentation moindre pour d'autres	0,0	41,3	5,9	52,8	0,0	100,0
Total	11,3	40,6	37,0	9,4	1,7	100,0

Pour que la rémunération soit maintenue ou ne baisse que partiellement, plusieurs mesures sont possibles. La hausse du salaire horaire en compensation de la baisse du nombre d'heures travaillées est la plus utilisée : elle s'applique à plus de six salariés sur dix. La création d'une nouvelle prime, spécifique à la réduction du temps de travail et la mise en place ou la modification d'un accord d'intéressement viennent ensuite. D'autres modalités de compensation existent, comme la modulation à la hausse ou à la baisse de primes ou d'indemnités existantes ou encore la mise en place d'un plan épargne entreprise.

La hausse du salaire horaire est privilégiée lorsque les rémunérations sont intégralement maintenues. Par contre, la prime spécifique est le moyen le plus courant lorsque la compensation n'est que partielle.

Les modalités de compensation des rémunérations

<i>Modalités de maintien</i>	<i>Maintien de la rémunération (1)</i>			
	Intégral pour tous	Intégral pour certains	Partiel pour tous	Ensemble
Hausse du salaire horaire	68,5	54,6	37,7	62,9
Création d'une prime ou indemnité spécifique	22,7	62,7	54,8	28,5
Mise en place ou modification d'un accord d'intéressement	22,8	30,3	15,7	22,6
Hausse de primes ou indemnités existantes	6,8	25,8	11,6	8,6
Baisse de primes ou indemnités existantes	0,6	3,1	12,7	2,0
Autre forme de compensation	11,1	38,8	33,9	15,3
Non renseigné	2,5	0,0	0,6	2,1

(1) La somme des modalités est supérieure à 100% car plusieurs modalités peuvent être utilisées simultanément

Source : MES-DARES

c) Le respect du principe “ à travail égal, salaire égal ” pour les nouveaux embauchés

Lorsqu'un salarié est embauché grâce aux 35 heures, il sera dans 93% des cas rémunéré comme un salarié déjà en poste avant la réduction du temps de travail, à qualification, poste et ancienneté équivalents. En outre, dans huit conventions offensives sur dix, qui regroupent 90% des futurs embauchés, les salariés embauchés seront rémunérés à qualification, poste et ancienneté équivalents, comme les salariés déjà en poste.

Les rémunérations des nouveaux embauchés

Parvenus à qualification, poste et ancienneté équivalents...	% des conventions	en % des salariés embauchés
Les embauchés bénéficieront de la même rémunération que les salariés déjà en poste...	80 %	90 %
Les embauchés ne bénéficieront pas de la même rémunération que les salariés déjà en poste...	7 %	4 %
Donnée non renseignée	14 %	7 %

Source : MES-DARES

III.- UN MOUVEMENT FAVORABLE A L'EMPLOI ET VECTEUR DE PROGRES SOCIAL

Non seulement la loi du 13 juin 1998 a créé pour les entreprises une opportunité de repenser leur organisation du travail, mais elle constitue une véritable chance pour les salariés qui aspirent à plus de temps libre ainsi qu'un espoir pour celles et ceux qui se trouvent au chômage et recherchent un emploi. L'actualité de ces questions et l'urgence des réponses qu'elles appellent expliquent que le thème porteur de la réduction du temps de travail ait progressivement fait son chemin au sein de l'opinion publique française. Cette question mobilise à juste titre de plus en plus de Français. Ceux-ci ont majoritairement compris que la réduction de la durée de travail - qui représente une évolution de long terme et une tendance universelle - est belle et bien inéluctable et qu'elle constitue l'une des conditions indispensables à une organisation plus équilibrée de notre société.

A. UNE ATTENTE DE L'OPINION PUBLIQUE QUI NE S'EST PAS DEMENTIE

Il n'est guère étonnant à première vue que les salariés soient favorables à une réduction de leurs horaires de travail. Pourtant, l'analyse des sondages et des enquêtes d'opinion démontre que cette aspiration ne s'est pas toujours exprimée aussi clairement qu'aujourd'hui.

1. Une nette adhésion de principe au moment du vote de la loi

Il n'est pas surprenant que les salariés attendent des 35 heures davantage de temps libre à consacrer à leur famille, leurs amis ou à des activités sociales ou associatives. Ni qu'ils aspirent à de meilleures conditions de travail à la suite d'une réduction / aménagement du travail contribuant à réduire le sentiment de routine grâce à l'enrichissement des tâches et à l'accentuation de la complémentarité au sein des équipes.

En revanche, le passage aux 35 heures a pu, au départ surtout, susciter quelques craintes. Il est légitime que certains salariés expriment des doutes ou des interrogations quant à l'éventualité d'une instabilité plus importante en termes d'agencement des horaires. De même, une des critiques sérieuses faites aux 35 heures est qu'elles pourraient aggraver certains phénomènes d'inégalités de traitement entre sexes et générations. Mais l'analyse des quelque 2000 accords conclus à ce jour montre que dans les faits ces dangers ont été écartés. Il faut l'affirmer avec force : les 35 heures ne se font pas contre les salariés, mais avec et pour eux. D'ailleurs les sondages prouvent que depuis l'adoption de la loi en juin 1998, l'opinion

favorable des Français vis-à-vis de la réduction du temps de travail ne cesse d'augmenter.

Selon un sondage commandé par le ministère de l'emploi et de la solidarité pour le 24 juin 1998, 59 % des Français approuvaient à cette date le principe de la réduction de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000, alors que 39 % le désapprouvaient. L'approbation était majoritaire dans toutes les catégories sociales, à l'exception des indépendants (64 % y sont opposés) et des retraités, qui restaient partagés sur cette question. Elle culminait dans la tranche d'âge 25-34 ans (66 %), chez les chômeurs (64 %), les ouvriers (67 %) et les employés (65 %). Dès le début, le thème de la réduction du temps de travail a donc bénéficié du soutien ferme des classes populaires salariées. D'un point de vue politique, il est intéressant de constater que la question ne cristallisait pas une opposition massive de la part des sympathisants de la droite parlementaire puisque 44 % de ceux de l'UDF et 30 % de ceux du RPR s'y déclaraient favorables.

La légitimité de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail n'a de plus jamais fait de doute : près des deux tiers des Français estimaient à l'été 1998 qu'il fallait l'essayer, toutes les autres tentatives de lutte contre le chômage ayant échoué. L'opinion publique a depuis le début été convaincue que la réduction du temps de travail constituait une opportunité pour améliorer la qualité de vie et plus particulièrement les conditions de travail : 58 % des enquêtés jugeaient en juin 1998 que la réduction du temps de travail était susceptible d'améliorer les conditions de travail des salariés, cette opinion étant partagée par l'ensemble des catégories sociales. Les Français apparaissaient néanmoins partagés quant aux effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi : 44 % jugeaient à la même date que la réduction du temps de travail permettrait de lutter efficacement contre le chômage, 53 % étant alors d'un avis inverse. Les chômeurs (59 %) et les sympathisants des partis de gauche (65 %) étaient alors les seuls à croire majoritairement en l'efficacité de la réduction du temps de travail à cet égard.

Cependant, les Français sondés avaient en majorité le sentiment de manquer d'information sur les modalités pratiques de la négociation. En effet, alors que plus d'un sur deux se disait bien informé sur la loi en général, trois quarts se déclaraient mal informés sur les modalités concrètes de la négociation et les contreparties demandées aux salariés. Depuis, les services de l'Etat au niveau départemental ont multiplié les actions d'information auprès des entreprises et des salariés. La ministre a eu l'occasion de revenir publiquement à de nombreuses occasions sur les dispositions de la loi. Quant à l'Assemblée nationale, elle a contribué à expliciter le contenu et les objectifs de la loi avec la publication dès le 17 juin 1998 d'un rapport

d'information intitulé “ 35 heures : une avancée à négocier ” présenté par M. Jean Le Garrec, président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

2. Une confirmation voire une accentuation de cette bonne opinion au cours de la période récente

Les divers sondages d'opinion et autres enquêtes réalisés depuis l'automne 1998 montrent que la perception de la réduction du temps de travail devient de plus en plus positive.

- Plus des trois quarts des Français étaient favorables à la réduction du temps de travail contre 63% un an auparavant selon un sondage CSA-La Croix publiée dans La Croix du 29 octobre 1998. Ils étaient en revanche plus nombreux (56% contre 49% un an auparavant) à refuser l'éventualité d'une baisse de salaire. Depuis l'enquête réalisée, les 3 et 4 octobre 1997, à la veille de la table ronde sur les 35 heures à Matignon, le nombre de personnes favorables à une réduction du temps de travail sans réduction de salaire a ainsi gagné 13 points passant à 76 %.

- Une majorité des femmes interrogées - 61 % - estimaient en octobre 1998 que les 35 heures auraient “ *des répercussions positives sur la vie des femmes en général* ” et 29 % “ *sur leur vie personnelle* ”, selon un sondage réalisé par l'Ifop pour l'éditeur de presse Emap-Femmes, en octobre 1998. Mais 57 % d'entre elles pensaient que la mesure n'aurait “ *pas d'incidence sur leur vie personnelle* ” (19 % n'en voient aucune sur la vie des femmes en général). Assez peu y voyaient des effets négatifs (14 % en général et 10 % sur leur vie personnelle). Si 72 % se disaient susceptibles “ *d'accepter de travailler moins et de gagner moins, pour avoir plus de temps libre* ”, 24 % demandaient à “ *travailler plus et à gagner plus, quitte à avoir moins de temps* ”. 59 % des femmes - surtout les 35-49 ans actives - estimaient “ *manquer de temps pour tout ce qu'elles doivent faire* ”, 36 % estimaient “ *disposer de suffisamment de temps* ”.

- La question du “ temps consacré au travail ” ne cesse de progresser dans la hiérarchie des préoccupations professionnelles formulées par les salariés. L'enquête trimestrielle publiée par le journal “ Le Monde ” fin octobre 1998 sur l'opinion des Français en témoigne. Placé en octobre 1996 après le “ niveau des salaires ” et loin derrière le “ maintien de l'emploi ”, ce thème était devenu la seconde préoccupation des salariés dès février 1998, place qu'il a conservée ensuite avec seulement six points d'écart par rapport à l'emploi. De même, les jugements positifs sur les conséquences de l'application de la loi apparaissaient en nette hausse: les Français étaient 52 % (59 % dans le secteur public et 47 % dans le secteur privé) à estimer qu'ils avaient personnellement “ *plus à gagner qu'à perdre* ” à l'application de la loi Aubry (une proportion qui n'atteignait que

47 % en février dernier). Ils étaient également plus beaucoup plus nombreux (49 % contre 36 % un an auparavant) à penser que les entreprises ont, elles aussi, “ *plus à gagner qu'à perdre* ” avec cette démarche.

• Les ouvriers seraient aujourd'hui majoritairement plutôt satisfaits de l'engagement du Gouvernement sur les 35 heures selon le sondage mensuel de l'institut BVA pour LCI et le journal L'Expansion, rendu public le 2 mars 1999. En outre, une majorité d'entre eux jugeraient pour la première fois favorablement la politique sociale de l'actuel Gouvernement.

3. L'appréciation positive portée par les salariés directement concernés par la réduction du temps de travail

Si plusieurs études montrent la force de l'aspiration des salariés à plus de réduction de la durée du travail, l'enquête à la fois sérieuse d'un point de vue scientifique et complète lancée par le syndicat CFDT à ce sujet reste un élément de référence.

Rappelons que c'est à la fin de 1997 que la CFDT a décidé de mener une enquête de grande envergure auprès des salariés concernés par l'application d'un accord de réduction du temps de travail lié à l'emploi. Au moyen d'un questionnaire très détaillé de plusieurs pages, il a été possible d'analyser la manière dont les salariés vivaient les réorganisations de leur travail ainsi que leurs conséquences dans et hors le travail, mais également leurs nouvelles aspirations comme leur opinion quant à l'effet emploi de la démarche. Neuf mois plus tard, ce sont 6 000 réponses au questionnaire émanant de salariés issus de 135 entreprises qui ont été dépouillées. Il faut relever que l'ensemble des salariés sondés étaient concernés par un accord de réduction du temps de travail depuis plusieurs mois.

Cette enquête rendue publique en octobre 1998 a permis d'établir les points suivants :

- 97 % des salariés questionnés déclaraient être personnellement concernés par l'accord de réduction du temps de travail signé dans leur entreprise. Ce chiffre *a priori* évident montrait que, contrairement à ce que d'aucuns prétendaient, la réduction du temps de travail s'applique réellement dans les entreprises. 1 % seulement des salariés interrogés estimaient qu'ils ne parvenaient pas à bénéficier de la réduction du temps de travail prévue dans leur service. Tous les autres précisaient dans leur réponse sous quelles formes la réduction était prise, y compris les 871 cadres ayant participé à l'enquête de la CFDT.

- En tenant compte des conséquences sur l'emploi, le temps libre, les salaires, l'organisation du travail ainsi que sur les performances

économiques de l'entreprise, 84 % des salariés “ *pensaient que c'est ce qu'il fallait faire* ”. Plusieurs mois après l'application d'un accord, une très large majorité de salariés estimait donc que la réduction du temps de travail avait été “ *le bon choix* ”. Il ne s'agissait d'ailleurs pas d'une satisfaction béate, puisque 48 % ajoutaient que “ *la mise en place de la réduction du temps de travail comportait une part de risque* ”.

- Deux axes se dégagent quant aux avantages que les salariés trouvent à la réduction du temps de travail : il s'agit de l'emploi et du nouveau temps libre. 45 % des salariés mettaient en avant la dimension solidaire de la réduction du temps de travail avec les créations d'emplois ; en d'autres termes “ *s'il fallait le faire, c'était d'abord pour l'emploi* ”.

- L'enquête révélait également que l'aspiration à davantage de temps libre demeurait forte parmi les salariés. Les négociations ont permis des aménagements diversifiés jugés favorables par une grande majorité d'entre eux. Dans certaines entreprises, outre les contraintes économiques, les vœux des salariés ont été totalement pris en compte pour leur permettre de profiter au mieux du temps libéré. Concernant le temps libéré, ils étaient 67 % à estimer qu'ils “ *faisaient davantage de choses à l'extérieur de l'entreprise* ”. 45 % d'entre eux disaient consacrer ce temps libre aux loisirs ; 38 % évoquaient leurs responsabilités familiales ; 4 % indiquaient qu'ils mettaient ce temps à profit pour s'investir dans une association ; 10 % déclaraient simplement que ce temps leur permettait de se reposer. 1 % seulement déclaraient utiliser ce temps pour un autre travail, ce qui va à l'encontre des idées reçues quant à la mise à profit de ce temps libre pour trouver un deuxième travail.

- S'agissant de la nouvelle organisation des horaires du travail, la modulation négociée du temps de travail était perçue comme permettant aux salariés de prévoir et d'aménager leurs propres horaires et contraintes. Il ne faut pas oublier en effet qu'auparavant, cette modulation existait sous forme d'heures supplémentaires sans délai de prévenance. Ceci montre que la discussion a bien eu lieu dans les entreprises et que les accords ont réussi à combiner les intérêts du personnel et ceux de l'entreprise. Ainsi, quel que soit l'angle d'analyse choisi, selon l'enquête de la CFDT, environ deux tiers des salariés concernés par les 35 heures se déclaraient satisfaits.

46 % des salariés interrogés estimaient que la forme de réduction du temps de travail leur avait été imposée et 54 % qu'ils avaient pu seul ou en équipe choisir entre plusieurs possibilités. Il semble que les salariés des petites entreprises aient davantage pu choisir la forme de réduction du temps de travail, ce qui tient probablement au fait que les employés des petites structures disposent de plus d'autonomie dans leur travail, que l'organisation du travail y est plus souple et que les lieux de discussion y sont plus proches.

- Les conséquences de la réduction du temps de travail sur l'organisation, les conditions de travail ainsi que sur la charge et l'intensité du travail constituaient des éléments d'analyse essentiels pour juger des effets concrets des accords signés. 54 % des salariés interrogés ont répondu qu'après l'accord, leur travail n'avait "pas changé" ; 33 % disaient " *prendre en charge les activités de certains collègues lorsqu'ils sont absents* " ; 13 % déclaraient qu'il y avait eu " *une réorganisation importante de leur travail* ". Une minorité de salariés estimait subir une surcharge de travail supplémentaire qui ne les satisfaisait pas. Mais, il faut se rappeler que la surcharge de travail représentait le principal reproche que les salariés ne bénéficiant pas de la réduction du temps de travail exprimaient lors des précédents sondages menés par le syndicat. Certains salariés mettaient également en avant les problèmes accrus de communication: les nouveaux horaires rendraient plus difficile le passage des consignes, les réunions entre collègues et la communication avec la hiérarchie. Ils seraient, d'après l'enquête de la CFDT, 51 % à avoir observé cet inconvénient.

49 % des enquêtés ont répondu : " *je travaille moins longtemps mais j'en fais autant qu'avant (quelle que soit la taille de l'entreprise)* ". 29 % se sont reconnus dans la réponse suivante : " *je travaille moins longtemps, ça se passe bien* " ; plus inquiétant, 20 % ont répondu : " *je reste après le temps normal pour réussir à terminer mon travail* ".

Seulement 5 % des salariés questionnés considéraient que leurs nouveaux horaires de travail " *leur posaient problème* " et qu'ils " *ne s'y habituaient pas* ", 76 % répondant n'avoir " *rencontré aucun problème* ", tandis que 19 % considéraient avoir eu quelques difficultés " *au début* ".

- De façon très logique, les nouveaux embauchés percevaient favorablement la démarche de réduction du temps de travail. Il est intéressant de constater que 43 % d'entre eux avaient conscience que leur embauche était due à un choix de solidarité des salariés ayant négocié la réduction du temps de travail contre des emplois.

- Enfin, sur l'ensemble des sections syndicales ayant effectué l'enquête, 29 % déclaraient enregistrer une augmentation de leurs adhérents au sein de l'entreprise. Mais il est difficile de tirer des conclusions formelles à ce sujet car l'enquête ne permet pas de connaître l'ampleur de l'évolution des effectifs d'adhérents, ni surtout de savoir si cette augmentation de la syndicalisation dans ces entreprises s'explique réellement par la signature d'un accord de réduction du temps de travail. Parmi les 403 nouveaux embauchés ayant répondu à l'enquête, une quinzaine auraient adhéré à un syndicat. Mais ce chiffre n'est pas significatif en tant que tel, car il est rare que les nouveaux arrivants se syndiquent immédiatement après leur embauche.

B. LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : UN PUISSANT LEVIER DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Partant du principe de base selon lequel l'emploi est la priorité des priorités dans notre pays, l'actuel Gouvernement n'a eu de cesse de prendre toutes les mesures courageuses s'imposant pour réduire durablement et massivement le niveau excessif du chômage. Les efforts entrepris pour soutenir l'activité économique ont contribué à redonner confiance aux ménages comme aux entreprises. Mais la consolidation de la croissance et la restauration de la confiance ne sauraient suffire à lutter efficacement contre le chômage. La réduction du temps de travail, qui est apparue comme une des réponses pertinentes pour la lutte contre le chômage, ne constitue pas l'unique piste développée par Mme Martine Aubry, ministre de l'emploi et de la solidarité, pour venir à bout du chômage, mais elle représente l'un des piliers les plus solides de la politique de l'emploi.

1. Un objectif premier : la création d'emplois

L'emploi est l'objectif premier et la raison d'être de la loi du 13 juin 1998, même si la réduction du temps de travail a créé " par la même occasion " d'autres opportunités pour le développement de l'entreprise, les conditions de travail ou la qualité de vie des salariés. L'enjeu consiste aujourd'hui à modifier le fonctionnement d'un marché du travail qui aboutit à une réduction subie de la durée du travail du fait des conséquences conjuguées du chômage des jeunes et de la sortie anticipée d'activité pour des salariés de moins en moins âgés.

Diverses simulations ont déterminé dans quelles conditions l'emploi pourrait être maximisé durablement ; selon ces études, les effets sur l'emploi dépendent notamment de l'ampleur de la réduction effective de la durée du travail, laquelle résulte des incitations mises en œuvre avec l'abaissement de la durée légale. Cette durée mesure, rappelons-le, le seuil du déclenchement des heures supplémentaires.

Si elle est forte et généralisée, la réduction du temps de travail est créatrice d'emplois ; telle est l'idée de départ à la base de la loi du 13 juin 1998. L'effet en termes de création d'emplois dépend de la baisse de la durée effective des horaires qui est liée au développement et à l'extension au maximum de salariés du processus de négociation, le dispositif d'aide financière prévue par la loi incitant les entreprises à s'engager dans cette démarche.

Les autres mécanismes ayant un impact majeur ont trait aux réorganisations du système productif, à l'évolution des salaires et aux gains de productivité, c'est-à-dire, d'une manière plus générale, à l'évolution des coûts unitaires de production des entreprises. Un facteur déterminant à cet

égard tient dans la réorganisation de la production et le maintien ou l'accroissement de la durée d'utilisation des équipements industriels ou la durée d'ouverture des services. Une moindre utilisation du capital limiterait en effet la capacité de production des entreprises, rendrait leurs coûts plus élevés et jouerait donc contre le mécanisme de création d'emploi.

L'appui financier des pouvoirs publics sert donc d'élément de "bouclage" du schéma. Dans la mesure où les comptes publics pris dans leur ensemble supportent un coût non négligeable d'indemnisation pour les chômeurs, les gains attendus de sa diminution peuvent être utilisés pour aider et inciter les entreprises à s'engager dans le mouvement. Cela justifie donc une réduction des cotisations dues par les employeurs dans les entreprises engagées volontairement dans une démarche de réduction de la durée du travail. Un tel allègement est supposé faciliter le maintien de l'équilibre des comptes des entreprises et des évolutions salariales plus favorables, tout en préservant l'équilibre des finances publiques.

En définitive, les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi et sur le chômage apparaissent à la fois plus importants et plus durables,

- lorsque les coûts unitaires des entreprises et leurs capacités productives sont maintenus, ce que permettent des réorganisations suffisantes de la production du travail,

- lorsque les évolutions salariales et les gains de productivité réalisés sont compatibles, sous réserve de l'aide que les pouvoirs publics peuvent accorder aux entreprises s'engageant dans la démarche.

2. Les conditions économiques du passage aux 35 heures depuis l'adoption de la loi

Ainsi, pour qu'une réduction du temps de travail soit réellement créatrice d'emplois durables, son financement ne doit pas dégrader la rentabilité de l'entreprise ni, structurellement, les finances publiques. Mais *"évidemment, si ces conditions n'étaient pas réunies, l'effet sur l'emploi des 35 heures en serait amoindri, et les équilibres macro-économiques à ce point dégradés que le jeu n'en vaudrait plus la chandelle. Mais il dépend de la bonne tenue de la négociation sociale et de l'intérêt bien compris des acteurs collectifs qu'il n'en soit pas ainsi"*, faisait remarquer M. Jean-Paul Fitoussi dans un article paru dans "Observations et Diagnostics économiques" de janvier 1998 (n°64).

L'analyse des premiers mois d'application de la loi du 13 juin 1998 et des accords conclus montre que, conformément aux prévisions et à ce qui a pu être observé avec la loi Robien, la crainte de surcoûts (liés à une réduction du temps de travail difficilement supportable par les entreprises)

ne s'est pas traduite dans les faits. La réduction du temps de travail a été financée à raison d'un tiers par des gains de productivité horaire liés à la réduction du temps de travail, d'un tiers par les réorganisations associées et d'un tiers par l'aide publique. Cette dernière se présente en réalité comme un recyclage de finances publiques en direction des entreprises.

3. La mesure de l'effet emploi de la loi

Le pari sur ce processus vertueux est à la base de la loi d'orientation et d'incitation sur la réduction du temps de travail.

Sans se lancer dans des prévisions, on peut, en prolongeant simplement la tendance observée actuellement (c'est-à-dire 5 % de création d'emplois en moyenne en prenant en compte les accords aidés et les accords non aidés), établir que :

- Les 50 000 emplois créés devraient être atteints au 1er juillet 1999.

- Ce nombre pourrait s'établir à 70 000 à la fin de l'année. Si le rythme de négociation d'accords devait s'accélérer (pour être d'environ 1 000 par mois) et si plusieurs grandes entreprises signaient encore des accords d'envergure, alors le chiffre de 100 000 emplois à la fin de l'année pourrait être atteint.

- Le nombre d'emplois créés au 1er janvier 2 002 pourrait s'établir à 450 000, ce chiffre résultant de l'hypothèse selon laquelle le rythme actuel se poursuivrait. Dans les faits, il est probable que le chiffre d'emplois réellement créés devrait s'établir à environ 250 000 au début de 2 002. Il est certain en revanche que les scénarios de blocage du processus ne se sont pas vérifiés.

En réalité, il semble que la situation actuelle corresponde à un scénario médian : 15 à 20 % des salariés pourraient en effet être concernés par la réduction du temps de travail à l'échéance.

La situation actuelle en termes d'emploi correspond, de fait, au scénario intermédiaire présenté par la direction de la prévision il y a moins d'un an. Les effets macro-économiques de la loi restent difficiles à chiffrer dans la mesure où ils dépendent, semaine après semaine, de la manière dont évoluent les comportements des partenaires sociaux, entreprise par entreprise. On peut néanmoins établir avec certitude que les effets de la loi en matière de création d'emplois se situent dans une moyenne favorable.

C. UNE AVANCEE SOCIALE A NEGOCIER ET ... A GARANTIR

Dans son rapport publié immédiatement après l'adoption de la loi M. Jean Le Garrec, président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, écrivait :

“ 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 contraignants.

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.”

1. La question des cadres

La loi sur les 35 heures a vocation à s'appliquer à toutes les catégories de personnels. Les cadres doivent être considérés comme faisant partie de l'ensemble des salariés et ne sauraient, dès lors, être négligés par cette tendance.

a) La relance d'un débat longtemps occulté

Comme on l'a souligné plus haut, dans la majorité des accords signés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, le temps de travail des cadres fait l'objet de dispositions particulières.

Le débat sur les 35 heures a accentué l'acuité du débat sur les conditions de travail des cadres. Leur temps de travail est, progressivement, devenu l'un des enjeux importants des négociations de branche comme d'entreprise. Alors que, dans bien des cas, les entreprises considéraient que le temps inscrit sur le contrat de travail de leurs cadres était une simple clause de style - le passage aux 39 heures en 1982, était par exemple resté sans effet sur leur temps de travail en moyenne -, le sujet du décompte des horaires des cadres est réapparu dans les négociations sociales.

Il faut rappeler que certains inspecteurs du travail avaient, dès 1996, effectué des contrôles des horaires de travail du personnel d'encadrement ; certaines entreprises avaient alors accumulé une masse de procès-verbaux pour dépassement d'horaires. La loi du 13 juin 1998 a relancé le débat puisqu'elle se substitue à la loi de Robien qui ne contraignait

pas les entreprises à faire bénéficier les cadres de la réduction du temps de travail.

Dans ce même temps, il faut noter que l'état d'esprit des cadres a également évolué. Partiellement cependant, comme le note M. Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit, dans un article de la revue "Droit social" de décembre 1998, article intitulé "Temps de travail des cadres et 35 heures. Un tournant à négocier collectivement",

" Dans le consensus lié à la croissances des Trente Glorieuses et malgré la lettre du code du travail (le cadre) n'était pas un salarié comme les autres : il se situait au-dessus donc hors de la loi en matière de temps de travail, et l'inspection avait des tâches plus urgentes que de se pencher sur son sort, finalement assez enviable en termes de rémunération comme de carrière. Les cadres eux-mêmes, et particulièrement ceux sortis du rang, n'auraient d'ailleurs jamais pensé contester cette différence identitaire : le propre du cadre n'était-il pas d'atteindre des objectifs, obligation de résultat s'opposant au présentéisme des salariés classiques devant pointer ?

Ce contrat de confiance (fort investissement personnel contre bon salaire et promesse de carrière) entre une petite élite et des entreprises en pleine croissance a été remis en cause par la crise. Les restructurations ont largement frappé cette population désormais banalisée qui se croyait à l'abri des plans sociaux, et l'intensification du travail lié à la compétitivité a conduit à une augmentation sensible de son temps de travail (...) ".

S'ils demeurent souvent hostiles à l'idée d'une baisse du temps de travail et dubitatifs quant à ses effets concrets sur l'emploi, dans leur majorité, les cadres ne souhaitent pas, *a priori*, rester aujourd'hui à l'écart d'un mouvement qu'ils devront organiser pratiquement pour les autres salariés.

Par rapport à la situation observée dans d'autres pays européens et aux Etats-Unis, les cadres français passent beaucoup de temps au travail, ce qui constitue une donnée culturelle. Il n'est certes pas question d'obliger les cadres qui travaillaient 50 heures par semaine à travailler 35 heures. Mais ils ne peuvent pas être les seuls à ne pas bénéficier de la baisse du temps du travail, même si on ne saurait envisager un encadrement trop strict de la durée du travail de cette catégorie de personnel.

b) Une évolution qui s'amorce

Des cadres de plus en plus nombreux revendiquent de manière légitime de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail. Cette aspiration est de plus en plus prise en compte par les grandes entreprises soucieuses de respecter le droit du travail en la matière, dans un contexte où

les dépassements d'horaires peuvent en effet être qualifiés par le juge de travail dissimulé.

Selon une enquête de la CEGOS (organisme de conseil), publiée à la fin de novembre 1998, et réalisée auprès de 75 sociétés représentant au total 55 000 cadres, beaucoup de grandes entreprises seraient prêtes à devancer l'appel pour appliquer les 35 heures à leurs cadres. Avant de se lancer dans une négociation sur les 35 heures, les entreprises interrogées avaient majoritairement dressé l'état des horaires de leurs cadres.

Les cadres travailleraient
- 39 heures ou moins dans seulement 9 % des entreprises interrogées ;
- ils effectueraient 40 ou 42 heures au sein de 3 % d'entre elles
- voire plus dans 55 % des entreprises.

Les entreprises interrogées se partageaient en parts égales entre celles qui attendront l'an 2000 et celles qui anticiperont le nouvel horaire légal :

- 38 % d'entre elles envisageaient de basculer dans les 35 heures au cours de l'année 1999 et 35 % au 1er janvier 2 000, comme le prévoit la loi.

- 63 % déclaraient privilégier l'attribution de congés supplémentaires, comme le recommande la ministre, mais sous des modalités diverses : en échange, 21 % reprendront en totalité leurs congés maison, 21 % les maintiendront partiellement et 21 % les maintiendront intégralement.

- Les congés supplémentaires sont souvent cumulables dans un compte épargne temps que 47 % des entreprises s'apprêtaient à mettre en place.

- La semaine de quatre jours ne remportait que 7 % des suffrages.

Selon cette enquête, les employeurs attendaient des 35 heures une plus grande efficacité de leurs cadres : 49 % estimaient que les cadres devraient se recentrer sur des missions à forte valeur ajoutée et 37 % considéraient que les cadres pourraient développer leur efficacité personnelle. Les entreprises n'envisageaient pas, à 51 %, de réduire le niveau des salaires. Le gel des augmentations salariales sur deux ou trois ans était prévu dans 54 % des cas. Notons, en outre, que la réduction du temps de travail pour les cadres devrait se traduire par un impact positif sur l'emploi. Si l'on en croit les directions des entreprises interrogées, 40 % d'entre elles estimaient que le passage des cadres aux 35 heures devrait se traduire “ par

une augmentation en moyenne de 6,8 % de l'effectif total ” et de “ 6,3 % en moyenne de l'effectif cadre ”.

En matière de politique salariale, 51 % des entreprises n'envisageaient pas de réduire les salaires actuels. “ *Elles parient sur les gains de productivité et certainement sur une gestion plus serrée des autres paramètres de la masse salariale* ” selon l'analyse de la CEGOS. D'ailleurs, “ *certaines de celles qui pensent à réduire partiellement les salaires (16%) ou totalement (4%) n'annonçaient cette éventualité que comme une position de départ dans les négociations* ”. En revanche, “ *le gel des augmentations est majoritairement envisagé* ” dans 54 % des entreprises sondées. Cette mesure “ *ne se fera pas sentir avant l'an 2 000 et ne sera que progressive, sur deux ou trois ans, et partielle, de l'ordre de la moitié des augmentations qui auraient été accordées pour 39 heures* ”.

c) Le législateur a le souci de prendre en compte la situation des cadres

Fait notable, la loi a traité du problème des cadres en prévoyant la possibilité, comme l'a rappelé la ministre à de nombreuses reprises, de pratiquer une réduction du temps de travail sous forme de jours de congés ou de capitaliser des jours dans un compte épargne temps.

Pour une grande partie des cadres, la réduction du temps de travail peut s'effectuer non pas en heures quotidiennes, mais en jours de congés supplémentaires, sachant que cette démarche ne pourra s'appliquer aux cadres de direction dont la situation ne changera vraisemblablement pas, mais à ceux liés à la production.

On note que le forfait sans référence horaire précise est dans certains cas privilégié dans les accords de branche pour qu'au niveau des entreprises, des modalités plus précises puissent être trouvées. Ainsi la grande majorité des accords d'entreprise signés accordent aux cadres des jours de congés supplémentaires ou abondent des comptes épargne temps avec des modalités très variables. Par exemple, l'accord signé le 28 juillet 1998 dans la métallurgie a étendu très largement le champ de la rémunération au forfait, l'objectif non avoué étant de donner aux entreprises les outils pour contourner, si elles le souhaitent, le passage aux 35 heures d'un certain nombre de salariés. Ce texte, que la ministre de l'emploi a qualifié de “ virtuel ”, n'a bien évidemment pas obtenu l'extension demandée. Soucieuses de l'obtenir, la plupart des autres fédérations patronales n'ont pas suivi l'IUMM dans sa démarche.

Deux questions restent néanmoins posées et devront faire l'objet de dispositions dans le cadre de la deuxième loi : d'une part les forfaits tous horaires - qui ne doivent pas s'étendre de manière trop large (seuls les

personnels ayant des tâches d'encadrement doivent être concernés) et d'autre part le problème du décompte du temps de travail effectif, parfois difficile à réaliser dans de nombreuses entreprises.

Il appartiendra au Gouvernement et au législateur de déterminer si ces points doivent être traités par la loi ou par la négociation collective. Si les partenaires sociaux parviennent à des accords équilibrés évitant l'apparition de certaines dérives (notamment le recours au forfait tous horaires), alors l'intervention de la loi ne sera pas nécessaire.

2. La question des salaires

Comme on l'a vu précédemment, de nombreux accords prévoient des compensations salariales tout à fait acceptables par les salariés. Le maintien des salaires figure en effet dans l'esprit de la loi. De ce point de vue, on ne peut que se réjouir que les craintes initiales concernant des éventuelles baisses de rémunérations ne se soient pas vérifiées.

Deux questions méritent d'être traitées lors de la discussion sur le deuxième projet de loi : il s'agit d'une part du problème de l'articulation entre le contrat de travail et l'accord collectif et d'autre part de la question du SMIC.

3. Des garanties à consolider dans la perspective de la deuxième loi

Les accords - résultant d'un certain rapport de force entre les partenaires en présence - doivent respecter un équilibre acceptable pour les salariés. Les accords doivent notamment permettre aux salariés concernés de concilier de manière satisfaisante leur vie personnelle avec leur obligation professionnelle. La flexibilité des horaires et la modulation doivent par ailleurs être encadrées de manière précise afin d'éviter les possibles dérives. Tel sera l'objet de la seconde loi.

a) Un équilibre à trouver entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Dans cette optique, il est primordial que la flexibilité des horaires se conçoive de façon équilibrée et soit mise en place d'une manière intelligente au sein de chaque unité signataire. Les partenaires sociaux apparaissent ici comme les garants de cet équilibre.

Si l'on en croit les sondages, les salariés, qui à la suite de l'application d'un accord de réduction du temps de travail, se déclarent insatisfaits de leur situation représenteraient à ce jour une petite minorité. Important, le problème de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie

personnelle du salarié ne date pas de l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998. Cette loi permet, en fait, pour la plupart des salariés concernés, de disposer de plus de temps libre qu'ils consacrent à leurs familles, leurs amis ou à des activités associatives ou sportives. Les accords de réduction du temps de travail sont bien des “ accords à vivre ” et le premier bilan pouvant être aujourd'hui tiré de la loi va dans le sens d'un mieux vivre pour les salariés.

Certains observateurs ont considéré que les 35 heures pouvaient représenter une aggravation des conditions de travail des salariés. Elles augmenteraient la difficulté, pour les femmes notamment, à concilier leur vie professionnelle avec leurs contraintes domestiques. Mme Jeanne Fagniani (CNRS et CNAF), entendue par le Rapporteur le 10 février 1999, estimait que les 35 heures, si elles n'étaient pas “ encadrées ”, risquaient d'aggraver les inégalités sociales notamment entre les femmes actives et mères de famille disposant de revenu suffisamment élevés pour pouvoir rémunérer une assistance maternelle et celles qui ne le pourraient pas. Les horaires irréguliers que certains accords auraient ainsi mis en place, en particulier en ce qui concerne les emplois à temps partiel (dans le secteur de la grande distribution par exemple), nuiraient ainsi à l'équilibre familial. Par exemple, certains horaires atypiques ne facilitent pas le recrutement d'une assistante maternelle. A cet égard, la réduction du temps de travail pose la question de l'adaptation des services publics à une nouvelle organisation de la société.

Si ces inconvénients apparus dans certains accords doivent être abordés avec sérieux et mériteront probablement d'être traités par la deuxième loi, il convient néanmoins de relativiser ce phénomène.

b) Une intensification du travail ?

Certains observateurs ont relevé que les accords 35 heures se traduisaient dans certains cas par une intensification du travail. Il convient que le législateur soit attentif à ce phénomène qui, s'il s'avérait important et répandu, nécessiterait son intervention. Pour l'heure, il semble que les entreprises ayant signé des accords évitent ce travers.

Certains accords ont mis en place un décompte du temps de travail effectif dans lequel les pauses et arrêts de travail sont systématiquement exclus. De même, certains accords tendent à faire du temps de formation un temps compris en dehors du décompte du temps de travail. On le voit, la loi a laissé ouvertes des possibilités qui font l'objet d'une négociation globale de la part des partenaires sociaux. Ainsi certaines dérives peuvent survenir dans les cas où les accords résultent de rapports de force au sein de l'entreprise défavorables aux salariés. L'analyse pouvant être faite des premiers accords conclus montre que cette dérive est dans la grande majorité des cas évitée.

c) Des dérives à éviter en matière de modulation et d'annualisation

L'individualisation des horaires est un phénomène de plus en plus répandu. Elle est très souvent souhaitée par les salariés. Cet aspect, en général favorable, peut mener à des pratiques néfastes pour les conditions de travail, la santé des mêmes salariés si les modalités de l'organisation du temps de travail ne font pas l'objet de garanties suffisantes. Certains accords, sans contourner la loi, prévoient ainsi des systèmes d'annualisation relativement contraignants pour les salariés.

L'équilibre économique des accords passe fréquemment par le recours à l'annualisation. Le développement de cette méthode représente, du point de vue des employeurs, un moyen de réduire les coûts salariaux et donc de diminuer l'effet de la compensation salariale. Si ces dérives apparaissent comme un danger encore lointain, il convient, là encore, de traiter ce problème avec détermination et pragmatisme dans la deuxième loi. La question des délais de prévenance et des amplitudes horaires devra faire l'objet d'une réflexion sérieuse dans les semaines et les mois à venir. Les solutions et les pistes juridiques à envisager en la matière feront l'objet d'un deuxième rapport de suivi qui sera présenté par le rapporteur avant le dépôt du projet de la deuxième loi.

CONCLUSION

Il y a maintenant huit mois, par le vote de la loi du 13 juin 1998, s'est achevée une intense période de discussion parlementaire. Durant toute cette période, la majorité de l'Assemblée nationale a soutenu le projet de loi du Gouvernement présenté par Mme Martine Aubry et a largement contribué à le préciser, le compléter et l'enrichir.

Au moment où l'Assemblée nationale votait le texte, tout commençait dans l'économie et la société tout entière. Les partenaires sociaux devaient s'en saisir pour construire l'équilibre des intérêts et définir les meilleurs compromis. Les partenaires sociaux ont bien répondu et se sont engagés résolument dans la démarche pragmatique qui leur était proposée.

La dynamique de négociation impulsée par la loi du 13 juin 1998 est forte. Elle est même, n'en déplaise aux esprits chagrins, d'une ampleur sans précédent. La qualité des accords conclus est, elle-même, à certains égards, surprenante.

Au total, l'état des lieux dressé après huit mois d'application, bien que provisoire, est nettement positif. Il convient maintenant de poursuivre et d'amplifier le mouvement qui est engagé.

L'Assemblée nationale ayant voté la loi, son travail n'était pas terminé. La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a en effet, à l'initiative du président Jean Le Garrec, souhaité en suivre, elle-même, l'application. C'était l'objet de ce premier rapport.

L'application de la loi va se poursuivre de même que le suivi par la commission.

Aussi, après la première loi d'impulsion, d'incitation et de cadrage, la discussion d'une seconde loi à l'automne prochain est prévue. Dans cette perspective un deuxième rapport, axé sur les propositions de mesures à intégrer dans la seconde loi, sera présenté au printemps.

La réflexion, éclairée par le premier rapport, sera approfondie dans les mois qui viennent. Le rapporteur va continuer de travailler, d'entendre et de rencontrer sur le terrain tous les acteurs économiques et sociaux.

Il est donc encore trop tôt pour formuler des propositions précises. Cependant, d'ores et déjà, peuvent être tracées les grandes orientations qui guideront la réflexion du rapporteur :

- Maintenir et renforcer la dynamique de négociation, en particulier pour les entreprises qui n'auraient pas anticipé l'application des 35 heures, notamment les PME ; cela pose notamment la question de la pérennisation de l'appui-conseil et du mandatement dans les petites entreprises ;

- Garantir l'effet emploi de la réduction du temps de travail, notamment en encadrant et en clarifiant les mécanismes dérogatoires ;

- Garantir le pouvoir d'achat des salariés les moins bien rémunérés, en particulier les salariés rémunérés au SMIC, sans mettre en cause la compétitivité des entreprises ;

- Faciliter le temps choisi et développer la formation professionnelle ;

- Consolider, dans la mesure du possible et sous réserve du respect de l'ordre public social, les accords signés ;

- Clarifier la question du temps de travail des cadres ;

Bref, le grand chantier des 35 heures, véritable révolution économique, sociale et culturelle n'est pas achevé.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a examiné le rapport d'information de **M. Gaëtan Gorce**, sur l'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Un débat a suivi l'exposé du rapporteur.

Le président Jean Le Garrec, après avoir remercié le rapporteur pour la qualité et de l'ampleur du travail mené, a souligné que ce rapport d'étape illustre l'intérêt de la pratique de suivi de l'application des lois les plus importantes, procédure que la commission a amorcée à la suite du vote de la loi sur les emplois-jeunes. Le rapport d'information de M. Gaëtan Gorce présente l'avantage d'établir un état des lieux très complet sur les accords, déjà nombreux, ayant été signés depuis l'adoption de la loi. Ce document à la fois objectif et argumenté sera suivi d'un deuxième rapport destiné à préparer la discussion sur la deuxième loi relative à la réduction du temps de travail.

M. François Goulard a, à son tour, souligné l'intérêt des rapports de suivi qui permettent d'apprécier l'application et les conséquences des lois adoptées. Il a également tenu à s'associer aux propos du président de la commission pour saluer le caractère impartial et non militant des propos du rapporteur qui, relativement aux faits observés, développe une approche et des estimations prudentes. Il convient toutefois de faire quelques observations :

- Les chiffres prévisionnels avancés dans le rapport - 100 000 emplois créés d'ici la fin de l'année et environ 250 000 créations attendues d'ici le début de 2002 - sont très inférieurs aux annonces faites au moment du vote de la loi. La ministre prévoyait alors la création prévisible de 400 000 emplois, alors que le contexte de croissance économique est plus favorable que prévu.

- Les chiffres sur les créations d'emplois sont biaisés dans la mesure où ils comprennent ceux créés dans les entreprises publiques. En effet, ces créations d'emplois se font nécessairement au détriment des entreprises du secteur marchand, car elles engendrent pour ces dernières un renchérissement du coût des services rendus à leur clientèle. L'exemple d'EDF est significatif à cet égard.

- La notion d'emploi sauvegardé doit également être considérée avec la plus extrême prudence. Afin d'obtenir un montant maximal d'aides, les entreprises ont généralement tendance à présenter des plans de

suppression d'emplois les plus larges possibles. Par construction, on peut estimer que le nombre d'emplois sauvegardés comptabilisé par l'administration est globalement surévalué.

- Le nombre d'emplois créés paraît lui-même contestable, car on ne peut savoir quel comportement l'entreprise aurait adopté en l'absence de législation sur la réduction du temps de travail.

De façon plus générale, il faut souligner que la France, qui se singularise par une législation originale relative à la réduction du temps de travail, conserve pour autant un taux de chômage sensiblement supérieur à la moyenne de ses partenaires européens. C'est la question de l'efficacité des politiques de lutte contre le chômage qui se pose aujourd'hui avec l'acuité la plus grande.

M. Jean-Paul Durieux, après avoir insisté sur l'intérêt du rapport d'étape, qui permet de mesurer les dispositions devant être mises en œuvre par la deuxième loi, a formulé les observations suivantes :

- L'un des grands mérites de la loi consiste à relancer et enrichir le dialogue social. Cette redynamisation a permis que s'engage au sein des entreprises une réflexion sur l'organisation du travail. Il faut noter, en particulier, que l'attitude des entreprises de moins de 20 salariés n'a pas été attentiste comme on aurait pu le craindre. La position d'une organisation comme la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), à la fois favorable et pragmatique, est intéressante de ce point de vue.

- La comptabilisation du nombre d'emplois créés ou sauvegardés peut, certes, faire l'objet de discussions. Mais il faut noter que, de façon plus générale, la politique économique conduite par le Gouvernement comporte une incidence positive sur la croissance et son aptitude à créer des emplois.

- L'annualisation du temps de travail est bien souvent un enjeu de la négociation ; il faudra veiller cependant à ce que cela ne se solde pas par une dégradation des conditions de travail.

- Enfin, deux questions difficiles restent en suspend : il s'agit de la réduction du temps de travail pour les cadres et du risque de précarisation du travail, qui apparaît notamment au travers du niveau d'activité des entreprises d'intérim.

Mme Mugette Jacquaint a rappelé que le retour de la croissance devait beaucoup à la hausse du pouvoir d'achat et de la consommation, elle-même liée aux créations d'emplois générées par la réduction du temps de travail. Il convient donc que la deuxième loi permette de préserver cet

acquis en prévoyant la mise en place de garanties salariales et en permettant d'aller plus loin en termes de création d'emplois. Il conviendra également d'être vigilants quant aux modalités retenues dans les accords en matière d'aménagement du temps de travail et de réorganisation du travail, afin d'éviter une précarisation des conditions d'emploi, un recours excessif aux heures supplémentaires et une extension de la pratique du temps partiel imposé, notamment dans le secteur de la grande distribution. Il faut, enfin, être vigilant concernant la volonté patronale de limiter le plus possible le coût du travail et donc le salaire.

M. Alfred Recours a constaté qu'avec les 35 heures, la France jouait en effet, à nouveau, un rôle de précurseur social en Europe, comme en 1936 avec la semaine de 40 heures et les congés payés. Contrairement aux prévisions pessimistes émises par certains membres de la commission, lors de l'examen de la loi sur la réduction du temps de travail il y a un an, lesquels annonçaient jusqu'à 60 000 destructions d'emploi à cause du passage aux 35 heures, les résultats confirment le bien-fondé de cette initiative. En outre, il faut garder à l'esprit que la réduction du temps de travail ne représente qu'un des éléments de la politique globale de l'emploi menée par le Gouvernement. Les emplois-jeunes, qui ont permis d'embaucher 150 000 personnes, le soutien de la croissance économique par une politique budgétaire adaptée, ainsi que les prochaines réformes de la taxe professionnelle (avec la suppression de la part assise sur les salaires) et des cotisations patronales, participent également d'une politique de l'emploi renouvelée. Enfin, la réduction du temps de travail à 35 heures par semaine, voire moins, s'inscrit dans un mouvement historique général allant dans le sens de l'amélioration des conditions de travail des salariés. La démarche leur permet de bénéficier de gains de temps ; elle facilite également du point de vue de l'entreprise une meilleure organisation du travail.

En réponse aux intervenants, **le rapporteur** a donné les indications suivantes :

- La réduction du chômage et les créations d'emploi s'expliquent non seulement par la réduction du temps de travail mais aussi par la croissance et la mise en place des emplois-jeunes.

- Il convient de rester modeste quant aux chiffres qui sont avancés. Il ne s'agit pas de présenter des performances mais d'illustrer ce que sont les 35 heures et quelles sont leurs conséquences sur les entreprises et sur l'économie. Dans les conditions macro-économiques actuelles, à savoir une reprise de la croissance, une modération salariale et un allongement de la durée d'utilisation des équipements dans les entreprises, il semble raisonnable de prévoir que la réduction du temps de travail permettra la création de 250 000 emplois à l'horizon 2002. Par contre, si l'on se place dans une optique plus mécanique, l'application systématique de la loi

pourrait générer 450 000 emplois. Il existe donc un potentiel qu'il faudrait parvenir à exploiter. Sur la première année, 50 à 70 000 emplois auront au total été créés ou préservés grâce aux accords de réduction du temps de travail négociés, ce qui correspond au déficit de création d'emplois lié au ralentissement de la croissance constaté l'an passé.

- Les accords défensifs sont peu nombreux : actuellement environ 150 ; ils correspondent à 8 % des accords et ont permis de préserver 3 000 emplois.

- En ce qui concerne l'accord 35 heures signé à EDF-GDF, il convient de préciser qu'il n'entraînera pas de surcoût pour l'entreprise, la masse salariale étant stabilisée pendant trois ans, et n'aura donc pas d'effet sur le prix de l'électricité.

- Il faut se féliciter que les petites entreprises commencent à s'impliquer dans la démarche de réduction du temps de travail car si les grandes entreprises sont maintenant plus actives dans la négociation, plus de 50 % des salariés concernés par les accords sont employés par des PME.

- Des inquiétudes ont été exprimées en ce qui concerne les risques de dégradation des conditions de travail lors du passage aux 35 heures. Si, dans les accords signés jusqu'à présent, cette dégradation n'apparaît pas, il convient néanmoins de rester très attentif non seulement sur les heures supplémentaires mais également sur le délai de prévenance et l'amplitude maximale des horaires. On doit cependant souligner que, notamment sous l'effet de la majoration de l'aide incitative, plus des deux tiers des accords se traduisent aujourd'hui par la signature de contrats à durée indéterminée : la réduction du temps de travail permet donc d'enrichir la croissance en emplois stables.

Le président Jean Le Garrec a rappelé que pour faire diminuer le chômage d'une unité, il faut créer deux emplois puis a souligné l'importance de la croissance pour développer l'emploi et souhaité un repyramidage des cotisations sociales pouvant contribuer à la lutte contre le chômage. L'hypothèse présentée dans le rapport, qui correspond au scénario médian qui a été évoqué lors de la discussion de la loi, de 400 000 emplois créés ou préservés sur trois ans grâce à la réduction du temps de travail est très prudente. On peut penser que le résultat final sera supérieur. Cependant, au-delà des effets directs, il convient de prendre en compte des effets indirects qui peuvent résulter de l'augmentation du temps libéré mais qui sont plus difficiles à mesurer.

La commission a décidé, en application de l'article 145 du Règlement, le dépôt du rapport d'information en vue de sa publication.

ANNEXE

DES AUDITIONS, DES DEPLACEMENTS ET UN QUESTIONNAIRE
--

(classement dans l'ordre chronologique)

I - LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES PAR LA MISSION

Mme Maryse DUMAS, secrétaire confédérale de la CGT chargée des dossiers revendicatifs et M. Roland METZ, animateur du “ secteur garanties collectives ” (17 décembre 1998).

Mme Michèle BIAGGI, membre du Bureau confédéral de FO chargée du dossier de la négociation collective et du temps de travail (17 décembre 1998).

M. Jean-François VEYSSET, vice-président de la commission sociale de la CGPME et M. Georges TYSSIE, directeur des affaires sociales (17 décembre 1998).

M. Michel COQUILLON, secrétaire confédéral de la CFTC (17 décembre 1998).

M. Olivier ROBERT de MASSY, directeur des affaires sociales de l'Association française des banques (AFB), président de la commission nationale paritaire de la banque (27 janvier 1999).

M. Robert BUGUET, président de la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) et M. Claude BROSSE, secrétaire général (28 janvier 1999).

M. Jean DELMAS, président de l'Union professionnelle des artisans (UPA), et M. Pierre BURBAN, secrétaire général (28 janvier 1999).

M. Jacques CREYSSEL, directeur délégué du MEDEF, M. Denis GAUTIER-SAUVAGNAC, président du groupe de proposition et d'action pour les “ Relations du travail-dialogue social ”, M. Dominique TELLIER, rapporteur du groupe de proposition et d'action “ Relations sociales ”, et M. Bernard BOISSON, conseiller social (28 janvier 1999).

M. Michel JALMAIN, secrétaire national chargé de l'action revendicative de la CFDT, M. Gilbert FOURNIER, secrétaire confédéral chargé du dossier

temps de travail et M. Marc GENOYER, secrétaire confédéral chargé du service juridique (28 janvier 1999).

M. Michel PEPIN, chef du département organisation du temps de travail de l'ANACT (2 février 1999).

M. Michel DEGROOTE, président, et M. Yves PINAUD, Secrétaire général, du Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (2 février 1999).

M. Jean-Paul FELS, avocat, directeur du service économique et social de Fidal Paris et International (2 février 1999).

M. Jean-Patrick DEMAIRE, consultant en organisation, Manager, KPMG consulting France (2 février 1999).

M. Pierre PETIT, consultant organisation, directeur KPMG Fidorga, région Ouest (2 février 1999).

Mme Michèle CLAUDEL et M. Henri RABOURDIN, experts-comptables, membres de Experts comptables de France (2 février 1999).

Mme Martine MENARD-CHAZE, Vice-présidente de l'Institut français d'expertise comptable (2 février 1999).

M. Bernard BRUNHES, président de Bernard Brunhes consultants (2 février 1999).

M. Jean-Emmanuel RAY, professeur à l'université de Paris I (Panthéon Sorbonne) et à l'Institut d'Etudes Politiques de Paris (4 février 1999).

M. Gérard COUTURIER, professeur à l'université de Paris I (4 février 1999).

Mme Françoise FAVÉNNEC-HÉRY, professeur à l'université de Nantes (4 février 1999).

Mme Laurence BLOCH, adjointe au chef du département de l'emploi et des revenus d'activité de l'INSEE (9 février 1999).

M. Gilbert CETTE, conseiller scientifique membre du Conseil d'analyse économique (9 février 1999).

M. Jean-Paul FITOUSSI, président de l'Observatoire français des conjonctures économiques (9 février 1999).

M. Alain GUBIAN, chef de la mission analyse économique de la DARES du ministère de l'emploi et de la solidarité (9 février 1999).

M. Jean-Luc TAVERNIER, sous-directeur à la sous-direction finances publiques de la direction de la prévision (9 février 1999).

M. Georges JOLLÈS, président de l'Union des industries textiles et M. Guillaume SARKOZY, vice-président (9 février 1999).

M. Martial VIDET, secrétaire fédéral de la Fédération CFDT des industries textiles (9 février 1999).

M. Jean-Claude HUMEZ, secrétaire général de la Fédération FO des industries textiles (9 février 1999).

M. Christian LAROSE, secrétaire général de la Fédération CGT des industries textiles (9 février 1999).

M. Jacques PERNEY, président du Syndicat du personnel d'encadrement du Sud-Est (9 février 1999).

Mme Jeanne FAGNANI, conseillère à la CNAF, directeur de recherche au CNRS (10 février 1999).

M. Jean Marie LUTTRINGER, professeur à l'université de Paris X Nanterre, directeur du CIRCE, centre international de recherches, de conseil, et d'expertise (10 février 1999).

M. Jacques FREYSSINET, professeur à l'université de Paris I et directeur de l'IRES, institut de recherche et d'étude économiques et sociales (10 février 1999).

M. Jérôme BEDIER, président de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), M. Daniel GUILLY, président de la commission sociale et Mme Paule SAINT-LEGER, directeur social (10 février 1999).

M. Jean-Pierre SORRANTO, secrétaire fédéral de la Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT (10 février 1999).

M. Gérard FLEURY, secrétaire fédéral de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO (10 février 1999).

M. Johanny RAMOS, secrétaire fédéral commerce pour la Fédération des services CFDT (10 février 1999).

M. Jean-Louis WALTER, secrétaire national au service de l'emploi (16 février 1999).

M. Jean-Hugues AUMAITRE, directeur des affaires sociales du Syndicat national des fabricants de sucre de France (16 février 1999).

M. Patrick ERTZ, secrétaire général FNSAPS-CFTC (16 février 1999).

M. René DEPRET, délégué syndical chez Beghin-Say (16 février 1999).

M. VILLEMIN, délégué syndical central chez Beghin-Say (16 février 1999).

M. Guy DAVESNE, responsable syndical FNAF-CGT (16 février 1999).

M. Jean-Jacques GAUTHIER, responsable syndical FNAF-CGT (16 février 1999).

M. Gilbert CAPP, secrétaire national de la FGA-CFDT (16 février 1999).

M. André VICE, vice-président FNAA-CFE-CGC

Mme Michèle BELLON, directeur déléguée de la direction du personnel et des relations sociales d'EDF - GDF, Mme Claude HUE, directeur de la direction du personnel et des relations sociales (18 février 1999).

M. Alain MOREL, secrétaire fédéral de la Fédération nationale des syndicats de personnel des industries électriques et gazières CGT-FO (18 février 1999).

M. Vincent MARZOLF, négociateur de l'accord de branche EDF-GDF pour la Fédération CFE-CGC des industries électriques et gazières (18 février 1999).

M. Pascal PERES, secrétaire général adjoint de la Fédération CFE-CGC des industries électriques et gazières (18 février 1999).

M. Bruno LECHEVIN, secrétaire général de la Fédération Chimie Energie CFDT (18 février 1999).

M. Yvon ROSCOVAL, négociateur de l'accord 35 heures EDF-GDF de la Fédération Chimie Energie CFDT (18 février 1999).

M. Joël SAUVAGE, négociateur de l'accord 35 heures EDF-GDF de la Fédération CFTC/EDF-GDF (18 février 1999).

II - LISTE DES ENTREPRISES VISITEES LORS DES DEPLACEMENTS

Le rapporteur a effectué quatre déplacements d'une journée en région pour rencontrer les acteurs locaux qui mettent en œuvre la loi du 13 juin 1998. Elle a ainsi rencontré des représentants des services de l'Etat et des représentations patronales et syndicales locales et les dirigeants et représentants syndicaux d'entreprises qui ont conclu des accords de réduction du temps de travail ou qui sont engagés dans la démarche. Il a notamment visité les entreprises suivantes.

1) En Champagne-Ardenne et en Bourgogne (le 3 décembre 1998)

- L'entreprise APPETITFRAIS : fabrication de conserves de légumes, 104 salariés, située à proximité de Troyes. Accord offensif.

- La Caisse chirurgicale mutuelle de l'Yonne (CCMY) : mutuelle interprofessionnelle employant 108 salariés, à Auxerre. Accord offensif.

- La cartonnerie GAGNIER : entreprise de cartonnages de 156 salariés, à Auxerre. Accord offensif.

2) Dans le Centre (le 21 décembre 1998)

- Une entreprise de fabrication de chocolats (35 employés). Accord offensif.

- La Société d'économie mixte des transports de l'agglomération Orléanaise (SEMTAO) - 486 équivalents temps plein

3) En Rhône-Alpes (le 29 janvier 1999)

- L'entreprise BOIRON : laboratoire pharmaceutique, 2 300 salariés, à Saint-Foy-les Lyon. Accord offensif.

- L'entreprise LARSON-JUHL : fabrication d'encadrement, 130 salariés à Venissieux. En cours de négociation.

4) En Bretagne (le 17 février 1999)

- Les cliniques mutualiste de la Sagesse : 375 salariés à Rennes. En cours de négociation.

- SA PANAGET : fabrication de parquets, 158 salariés. Accord défensif.

III - ENVOI D'UN QUESTIONNAIRE

Le rapporteur a aussi adressé un questionnaire aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aube, du Bas-Rhin, du Loiret, du Rhône et de l'Yonne.

* *
*

N°1457. - RAPPORT D'INFORMATION de M. Gaëtan GORCE déposé en application de l'article 145 du Règlement par la *commission des affaires culturelles* sur l'application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.