



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

durée du travail

Question écrite n° 40541

Texte de la question

M. Léonce Deprez soulignant l'intérêt et l'importance des propositions sociales du rapport Génisson, initié par le Gouvernement, demande à Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité de lui préciser la suite qu'elle envisage de réserver aux propositions s'inscrivant dans la logique de la seconde loi sur les 35 heures qui, selon Mme Génisson doit « servir de levier : l'aide structurelle qui sera accordée aux entreprises pour accompagner ce passage aux 35 heures devrait reposer sur un accord collectif précisant le nombre et la nature des emplois créés, les conditions de mise en oeuvre pour les cadres ainsi que la situation des salariés à temps partiel, tout en prenant en compte l'objectif d'égalité entre hommes et femmes dans l'organisation du travail ; une aide forfaitaire devrait être créée qui s'ajoutera à l'aide structurelle pour les entreprises qui choisissent une durée de travail inférieure aux 35 heures et créent des emplois ; l'aide au temps partiel devrait être réservée aux entreprises qui appliquent un accord de temps partiel choisi » (Le Monde, 3 septembre 1999). Partageant ces perspectives sociales, il lui demande la suite que le Gouvernement et notamment son ministère envisagent de leur réserver pour ne pas rester « lettre morte ».

Texte de la réponse

En réponse à la question posée par L'honorable parlementaire concernant la suite qu'entend donner le Gouvernement aux propositions contenues dans le rapport Génisson, il convient de préciser que l'essentiel des recommandations de ce rapport, qui répondaient d'ailleurs aux préoccupations du Gouvernement, ont été reprises dans les dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail. L'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 a prévu que, pour bénéficier de l'allègement, les entreprises doivent appliquer une convention ou un accord collectif fixant la durée collective du travail à 35 heures au plus par semaine ou, lorsque la durée est appréciée dans un cadre annuel, à mille six cents heures. Il a, en outre, défini le contenu obligatoire de cet accord en tenant le plus grand compte des propositions du rapport Génisson. Lorsque l'entreprise réduit son temps de travail, l'accord d'entreprise ou d'établissement doit, en effet, comporter des clauses spécifiques relatives aux engagements en matière d'emploi précisant le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction de la durée du travail. A cet égard, il convient de noter que la loi du 19 janvier 2000 ne fixe pas de norme en ce qui concerne ce nombre qui relève exclusivement de la compétence des partenaires sociaux. De plus, la loi prévoit également que l'accord doit déterminer les incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la structure de l'emploi dans l'entreprise. En ce qui concerne les modalités de mise en oeuvre du temps partiel choisi, l'article 19 de la loi précitée précise que l'entreprise doit avoir fixé, par convention ou accord collectif, des stipulations répondant aux exigences de l'article L. 212-4-9 et visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel. La circulaire d'application de la loi précitée a prévu que l'accord doit notamment apporter des précisions sur les points suivants : les modalités permettant au salarié à temps complet d'occuper un emploi à temps partiel ou inversement ; la procédure que doit suivre le salarié pour faire part de sa demande à l'employeur ; le délai dont dispose le chef d'entreprise pour apporter sa réponse. Cette réponse doit être motivée. En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit préciser les raisons justifiant le refus. La loi permet donc

de rééquilibrer les incitations en faveur de temps partiel en réservant le bénéfice des allègements de charges sociales aux entreprises ayant conclu un accord mettant en oeuvre le temps partiel choisi. En outre, elle supprime, à terme, le dispositif de l'abattement forfaitaire pour l'embauche de salariés à temps partiel. Par ailleurs, l'article 19 de la loi précitée dispose que la convention ou l'accord doit comporter des mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et, notamment, à faire obstacle aux discriminations à l'embauche. Ainsi, l'accord peut fixer des mesures relatives aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle de nature à permettre aux femmes d'accéder à des postes ou des catégories d'emplois où elles sont peu ou pas représentées dans l'entreprise. En dernier lieu, concernant la suggestion relative à l'octroi d'une aide forfaitaire qui s'ajouterait à l'allègement pour les entreprises réduisant leur temps de travail en dessous de 35 heures, l'article 21 de la loi du 19 janvier 2000 y a répondu en prévoyant une disposition qui permet aux entreprises dont la durée collective est inférieure ou égale à 32 heures de bénéficier d'un allègement de cotisations sociales patronales majoré. Le montant de cette majoration a été fixé à 3 500 francs par an et par salarié (article D. 241-16 du code de la sécurité sociale).

Données clés

Auteur : [M. Léonce Deprez](#)

Circonscription : Pas-de-Calais (4^e circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 40541

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 24 janvier 2000, page 424

Réponse publiée le : 10 septembre 2001, page 5214