



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## PME

Question écrite n° 8195

### Texte de la question

M. Marc Le Fur attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur le formalisme rigide de l'homologation des accords de réduction du temps de travail pour les PME. Les accords doivent obligatoirement être signés par un représentant syndical, alors que dans beaucoup de PME aucun syndicat n'existe. Il faut alors faire syndiquer un salarié pour qu'il puisse être mandaté par son syndicat pour signer. Il faut ensuite que le syndicat étudie l'accord approuvé par les salariés, ce qui retarde son entrée en vigueur. Au final, c'est l'administration qui fixe la date de validité et d'entrée en vigueur de l'accord. Tout ce formalisme peut être certes nécessaire, mais ce qui compte avant tout, c'est l'accord des salariés et du chef d'entreprise. Nombre de PME voient ainsi l'entrée en vigueur de leur accord de RTT retardée pour des motifs de pure forme. Il apparaît souhaitable d'assouplir ce système et de redonner tout son poids au dialogue social, en prenant comme date de validité de l'accord le vote des salariés et l'entrée en vigueur effective. Il lui demande quelle est son opinion sur la question.

### Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a bien voulu attirer l'attention de Monsieur le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les modalités de conclusion des accords d'entreprise relatifs à la réduction du temps de travail dans les petites et moyennes entreprises et sur le formalisme prévalant à leur entrée en vigueur. Il doit tout d'abord être mentionné que tout accord collectif d'entreprise ne peut être négocié et conclu qu'entre l'employeur et un délégué syndical de l'entreprise, en application de l'article L. 132-2 du code du travail. Pour entrer en vigueur, cet accord doit être déposé auprès des services du ministre chargé du travail. La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, a ouvert la possibilité à une entreprise dépourvue de délégué syndical de pouvoir conclure un accord collectif d'entreprise avec un salarié expressément mandaté. Pour entrer en vigueur, un tel accord doit recueillir l'adhésion majoritaire des salariés puis être déposé auprès des services du ministre chargé du travail. Mais si cette loi a ouvert cette possibilité de négocier des accords collectifs, notamment avec des salariés mandatés, elle lie leur conclusion avec le bénéfice des allègements de cotisations. Ainsi, en plus des formalités de conclusion et de dépôt des accords, l'employeur doit faire parvenir à son organisme de recouvrement une déclaration préalable pour bénéficier des allègements liés à la réduction du temps de travail. La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, simplifie le dispositif en dissociant le nouvel allègement de cotisations sociales sur les bas salaires de la réduction du temps de travail. L'application de ces dispositions entrera en vigueur au 1er juillet 2003. Dans le cadre du nécessaire renforcement du dialogue social, le gouvernement va examiner toutes les propositions visant à faciliter le développement de la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises, notamment celles contenues dans la position commune du 16 juillet 2001 adoptée par les partenaires sociaux sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective.

### Données clés

**Auteur :** [M. Marc Le Fur](#)

**Circonscription** : Côtes-d'Armor (3<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question** : Question écrite

**Numéro de la question** : 8195

**Rubrique** : Entreprises

**Ministère interrogé** : affaires sociales, travail et solidarité

**Ministère attributaire** : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(e)s

**Question publiée le** : 9 décembre 2002, page 4707

**Réponse publiée le** : 17 février 2003, page 1206