

Loi Aubry I : le bilan

1526 accords ont été signés en Midi-Pyrénées depuis juin 1998. Les statistiques de la DUREP vont, sur ce point, pièces d'enseignements.

Revue de l'entreprise. Sur les 1478 accords conclus, les trois quarts ont été signés dans des entreprises de moins de cinquante salariés. 41,6 % des accords ont été signés par des entreprises de moins de 20 salariés.

Salariés concernés. Au total, 83 508 salariés sont concernés par ces accords conclus dans le plus fort contingent (31,3 % travaillant dans des PME de 50 à 200 salariés). Les entreprises de plus de 500 salariés qui ne représentent que 1,4 des accords signés en Midi-Pyrénées, couvrent 22,8 % de l'effectif total.

Mandatés. 1018 accords, soit 68,9 % du total des accords conclus ont été signés par des salariés mandetés.

Motivations. L'emploi est la principale motivation. Vient ensuite : le souhait de mieux servir la clientèle et l'amélioration de la qualité, puis la réorganisation de l'entreprise.

Offenifs/décrets. Sur les 1478 accords conclus, 92,1 % des accords prévoient des aménagements supplémentaires (5 536 au total). 7,9 % des accords ont permis le maintien de 699 emplois.

Modalités de réduction. 1260 accords prévoient une réduction du temps de travail dans un cadre supérieur à la semaine (incubation, polyvalence, cycle). 781 des jours de congés supplémentaires, 704 une réduction sur la semaine, 204 une réduction quotidienne et régulière, 206 la création d'un compte temps et 86 la semaine des 4 jours.

Rémunérations. 95 % des accords conclus prévoient une compensation totale des salariés.

La loi Aubry II sur la réduction

35 heures : une véritable

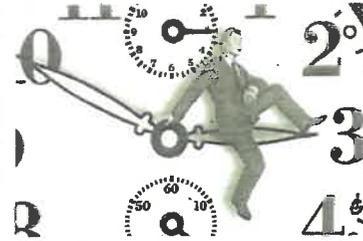
La loi Aubry II confirme la durée légale du travail, définit le régime des heures supplémentaires, fixe de nouvelles modalités en matière d'organisation du travail, met en place de nouveaux allègements des cotisations patronales, et institue une garantie de rémunération pour les salariés payés au Smic.

Le 13 juin 1998) a été tranché par le Conseil Constitutionnel qui a décidé de leur maintien même s'ils ne sont pas conformes aux orientations de la loi nouvelle.

Les principes fixés par la loi Aubry I sont confirmés : la durée du travail est désormais de 35 heures (art. L.212-1) et l'obligation concerne les entreprises de plus de 20 salariés à compter du 1er janvier 2000 et les autres en 2002. Si la semaine demeure le cadre normal de l'évaluation de la durée du travail, elle ne constitue pas pour autant une mesure impérative et un régime transitoire est organisé pour l'imputation des heures supplémentaires, le régime définitif organisant une bonification de 25 % entre la 36e et la 39e heure incluse.

La définition de la notion de travail effectif donnée par le législateur dans le premier texte est ici complétée et clarifiée. Le nouvel article L.212-4 précise que celui-ci correspond au temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir valablement se consacrer à ses occupations personnelles. De fait, le temps de pause et de restauration sont considérés comme temps de travail effectif et le salarié reste sous les ordres de son employeur. A l'inverse, le temps d'habillage et de déshabillage continue désormais un temps « non travaillé » qui peut être rémunéré de manière spécifique et conventionnelle, voire même donner lieu à des périodes de repos compensateur.

Certains « équivalences » de-



ment, mais le gouvernement a clairement affiché sa volonté de les remettre en cause ultérieurement (à noter la mise en évidence dans la loi du problème particulier des permanences nocturnes dans le secteur social et médico-social).

« L'astreinte fait l'objet, pour la première fois, d'une définition légale (art. L.212-4 bis). Sera considéré comme d'astreinte, le salarié tenu de rester à son domicile ou à proximité et prêt à répondre à un appel de l'employeur. Si ce temps de contrainte n'est pas considéré comme temps de travail, il doit désormais donner lieu à des compensations et une programmation individuelle des périodes d'astreinte est imposée.

La durée maximale moyenne hebdomadaire sur 12 semaines consécutives est ramenée de 46 à 44 heures dans le but de limiter le nombre d'heures supplémentaires utilisées par les employeurs, mais

la durée hebdomadaire maximale absolue demeure fixée à 48 heures.

Les heures supplémentaires sont organisées de manière progressive, mais le régime définitif prévoit une bonification de 25 % (10 % dans le régime transitoire) à compter de la 36e heure ou, par dérogation, l'octroi d'un repos compensateur (15 minutes par heure). Le taux de majoration sera, en outre, de 50 % à compter de la 44e heure (48e auparavant). Le contingent annuel d'heures supplémentaires demeure fixé à 130 heures par an et par salarié, mais il reste toujours possible d'aller au-delà en ce qui concerne le régime conventionnel.

Les périodes de repos compensateur sont, elles aussi, concernées par le nouveau texte. Il est désormais de 50 % du temps accompli au-delà de 41 heures pour les heures supplémentaires contingentes et de 100 % des heures effectuées au-delà de 35 heures pour les

Aménagement du temps de travail

Un dispositif applicable aux petites entreprises

La durée légale du travail sera réduite à 35 heures hebdomadaires à compter du 1er janvier 2002 dans les entreprises de moins de 20 salariés. Quelles sont les entreprises concernées ? A première vue comment se calcule le plafond de 20 salariés ? C'est le chiffre atteint par l'effectif de l'entreprise pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Ces entreprises peuvent, sans attendre, négocier les modalités de cette réduction du temps de travail. Elles y ont tout intérêt sauf à supporter une majoration pour les heures supplémentaires et sauf à perdre le bénéfice d'aides substantielles.

Durée du travail. Ainsi à com-

pter du 1er janvier 2002, chacune des heures travaillées au-delà de la 35e heure et jusqu'à la 39e incluse donne lieu à une majoration de 10 % sous forme de repos (sauf accord collectif prévoyant que la majoration est attribuée au salaire). En 2003, au-delà de la 37e heure, les heures seront imputées sur le contingent d'heures supplémentaires (130 heures dans l'année). En 2004, le taux de cette majoration sera porté à 25 % et les heures au-delà de 36 heures s'imputeront sur le contingent. En 2004, l'imputation sur le contingent se fera au-delà de 35 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent donnent lieu à un repos d'une heure pour les salariés des entreprises de plus de 10 salariés, et à une demi-heure pour les autres.

Aides incitatives. Les entreprises qui anticipent la réduction de la durée du travail bénéficient d'aides incitatives. Si l'accord est conclu en 2000, l'aide est de 7 000 francs par an et par salarié la première année, 6 000 francs la deuxième année, puis 5 000 francs de la troisième à la cinquième année. Si l'accord est conclu en 2001, l'aide est plafonnée à 6 000 francs par an et par salarié si l'accord intervient la première année, puis 5 000 francs de la deuxième à la cinquième année.

Four bénéficier de ces aides, l'accord d'entreprise doit soumettre aux obligations contenues dans la première loi Aubry, à savoir une augmentation de l'effectif de 6 % et une réduction du temps de travail d'un minimum 10 %.

Ces deux sont cependant plus simplement appliqués s'agissant des plus petites entreprises. En effet, si du fait de la petite taille de l'entreprise, le calcul du nombre d'emplois à créer pour souscrire aux seuils requis aboutit à un résultat inférieur à moins d'un mi-temps, les aides incitatives peuvent être accordées dès lors qu'il y a bien réduction de 10 % de la durée du travail. - elle peut se faire par étape pour les très petites entreprises - et que la nouvel-

le durée du travail est fixée à 35 heures.

Allègements de charges. Les entreprises peuvent, en outre, bénéficier d'un allègement de charges sur les bas et moyens salaires : de 17 500 francs par an et par salarié au Smic, à 400 francs pour 1,7 fois le Smic. Pour y prétendre, il suffit à l'entreprise de déposer l'accord à la DUREP et d'effectuer une déclaration à l'Urssaf.

Mandatés. Dans les petites entreprises, les relais normaux de la négociation qui sont les délégués syndicaux n'ont pas nécessairement été désignés. Dans ce cas, l'accord peut être négocié et signé par un salarié de l'entreprise mandaté par

négociée du temps de travail mosaïque juridique

heures hors contingent.

La loi réalise la fusion en un seul régime des 3 dispositifs de modulation et d'annulation du temps de travail, soit désormais : un régime réservé aux entreprises ne dépassant pas les 35 heures par semaine - une convention obligatoire - une variation sur tout ou partie de l'année avec un moyen de 35 heures par semaine pour une durée annuelle de travail ne dépassant pas 1500 heures.

Les juristes du travail ne peuvent que se féliciter de cette simplification, le système ancien était incalculablement complexe.

La loi tente d'éviter que la réduction du temps de travail ne remette en cause certaines règles fondamentales comme, par

Le contingent d'heures supplémentaires reste de 130 heures

exemple, le versement d'un salaire garanti. Ainsi les salariés payés au Smic bénéficient d'un complément différentiel de salaire qui apparaît comme une rubrique autonome dans le bulletin de paie.

En outre, afin de sécuriser juridiquement les contrats de travail, un nouvel article du Code du Travail (art. L.212-3) prévoit que l'application d'un accord de réduction du temps de travail ne constitue pas une modification du contrat des salariés concernés. Cette règle juridique permet d'écarter la jurisprudence relative à la modification substantielle des contrats de travail. Il convient cependant de souligner que l'on ne peut imposer ce type de disposition aux salariés protégés.

Les lois sociales se caractérisent aujourd'hui par leur hétérogénéité. Sous couvert de réformer un aspect du droit du travail, le législateur développe toute une série de dispositifs dont certains peuvent sembler bien éloignés des objectifs affichés. La loi Aubry II n'échappe pas à la règle et apparaît, à la lecture, comme une véritable mosaïque juridique.

Les cadres sont désormais classés en trois catégories : les cadres «dirigeants» qui demeurent en dehors de tout cadre horaire déterminé, les cadres dits «intégrés» dont l'horaire est mesuré et les «autres» cadres qui bénéficieraient de conventions de forfait.

Le travail à temps partiel est redéfini pour être mis en conformité avec le droit européen. On parle désormais de temps partiel chaque fois que la durée du travail sera inférieure à la durée légale du travail. Ainsi, dans le nouveau dispositif, un contrat de 34 heures sera considéré comme un temps partiel alors que l'on appliquait auparavant la règle du 1/5e (32 heures pour 39).

Le travail intermittent est relancé, mais deux contraintes sont imposées : un accord préalable et une liste d'emplois limités avec alternance de périodes travaillées et non travaillées. Le salarié peut choisir d'investir une partie de son temps de repos en temps de formation. On parle de co-investissement formation.

Les aides à la réduction du temps de travail sont revues. Il s'agit de nouveaux allègements de cotisations patronales (voir ci-dessous). La date de signature de l'accord de réduction du temps de travail détermine le montant des aides en cause. D'autres dispositifs complémentaires traitent des plans sociaux, de la négociation au niveau local, des techniques de contrôle des heures supplémen-

taires, du repos hebdomadaire (1 jour par semaine) et du repos quotidien (11 heures consécutives), de cas particuliers des jeunes salariés, etc.

Les lois sociales ont connu dans les années 80 une dérive qui n'a fait que se confirmer dans les années 90. Le droit du travail, droit de la protection des salariés, est devenu un droit de la protection de l'emploi. Le souffle juridique qui imprégnait les premières grandes lois sociales n'existe plus. Il a cédé la place à une logique technicienne et les lois contemporaines peuvent être comparées à des accumulations de recettes, sans liens les unes avec les autres, faisant de la gestion du personnel une fonction où la calculatrice vient se substituer aux relations humaines et au dialogue social. La loi Aubry II n'échappe pas à cette évolution. □

Jean-Michel LATTES
Maître de Conférences
à l'Université de Toulouse I



Accords d'entreprise Avec qui et sur quoi négocier ?

La négociation l'architecture maîtresse des accords sur la réduction du temps de travail. Encore faut-il savoir qui négocie et sur quoi ? Les précisions de Christian Lenoir, directeur départemental du travail.

Les entreprises de moins de 20 salariés ont jusqu'au 1er janvier 2002 pour négocier en leur sein, la réduction du temps de travail. Sachant cependant que la négociation peut prendre du temps, il n'est jamais trop tôt pour se poser les bonnes questions. Comment conduire la négociation sur les 35 heures dans l'entreprise ? Qui négocie pour les salariés et sur quoi les partenaires sociaux doivent-ils s'entendre ? Christian Lenoir, directeur départemental du travail pour la Haute-Garonne, qui participera vendredi en compagnie de Guy Zaickas, conseiller technique auprès du Ministère de l'emploi et de la solidarité, à la 8e édition du Cocon, salon des comités d'entreprise, tente d'y répondre.

«Les interlocuteurs "normaux" pour mener la négociation sont les délégués syndicaux, précise Christian Lenoir. A défaut, il faut faire appel à des salariés mandatés, désignés par une ou plusieurs organisations syndicales. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel peuvent, eux aussi, négocier.» Signé dans de telles conditions, l'accord doit cependant obtenir l'aval des autres salariés, pour éviter en effet qu'un accord ne soit conclu avec une organisation minoritaire qui ne recevrait pas l'assentiment des autres salariés de l'entreprise. «L'accord obtenu doit être validé par la majorité des salariés de l'entreprise lorsqu'il a été signé par des syndicats qui ne sont pas majoritaires dans l'entreprise ou vu des résultats des dernières élections professionnelles, souligne le directeur départemental du travail. C'est également le cas lorsque l'accord a été signé par des salariés mandatés ou par des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés.» Une seconde validation est instituée pour les accords conclus par les délégués du personnel. Une commission paritaire

Textes de référence

- Loi du 13 juin 1998 (Journal Officiel du 14.06.1998, p.9029 et décrets d'application du 22.06.1998).
- Loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (loi n°2000-37 et décision n°99-423 du Conseil Constitutionnel du 13.01.2000, JO du 20.01.2000, p.975).
- Décrets
 - du 27.01.2000 relatif à la durée du travail dans les transports routiers (n° 2000-69),
 - du 28.01.2000 relatif au bulletin de paie (n°2000-70), à l'allègement des cotisations (n°2000-73) et au dispositif d'appui et d'accompagnement à la réduction du temps de travail (n°2000-74),
 - du 31.01.2000 relatif au contrôle de la durée du travail (n°2000-81), à la fixation du contingent des heures supplémentaires (n°2000-82), au champ d'allègement de cotisations sociales (n°2000-83), à l'incitation financière à la réduction du temps de travail (n° 2000-84),
 - du 9.02.2000 relatif à la consultation des salariés (n°2000-113),
 - du 14.02.2000 relatif à la durée du travail dans les transports publics urbains de voyageurs (n° 2000-11 8),
 - du 21.02.2000 sur les pénalités applicables en cas de non-respect des engagements (n° 2000-140) et
 - du 23.02.2000 sur le contrôle de ces engagements (n°2000-147).
- Circulaires du 24.06.1998 et du 3.03.2000.

une organisation syndicale. Le mandat doit cependant comporter certaines mentions, notamment préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné, les termes de la négociation, les obligations d'information incombant au salarié mandaté, les conditions dans lesquelles le projet d'accord est communiqué à l'organisation syndicale, les conditions dans lesquelles il peut être mis fin au mandat. Le salarié mandaté peut être accompagné par un salarié de son choix. Le temps qu'il consacre à la négociation est payé comme du temps de travail. Il bénéficie vis-à-vis du licenciement de la même protection que les délégués syndicaux. □

interprofessionnelle locale ou nationale devra en effet, sous trois mois après leur signature, valider les accords signés par les délégués du personnel. En Haute-Garonne, une telle commission devrait être instituée, précise le directeur du travail pour valider les nombreux accords qui seront signés dans les PME.

L'accord qui obéit à un formulaire restreint doit cependant composer différentes clauses, sans à perdre le bénéfice des aides incitatives. «La négociation doit porter sur la durée et l'organisation du travail, les modalités de décompte du temps de travail - programmation de l'annualisation si c'est le cas -, énumère Christian Lenoir. L'accord doit, en outre, faire la liste des catégories de salariés concernés. Il doit préciser les incidences sur la rémunération, les engagements que prend l'entreprise en matière d'effets sur l'emploi (annonciation et y aura pas d'attachement de charge). Il faut préciser notamment le nombre d'emplois créés ou préservés - la loi Aubry II ne fixe aucun minimum -, service par service et délai d'embauche à l'appui. L'accord doit encore mentionner les mesures favorisant le temps partiel choisi - formulation de la demande par le salarié et délai de réponse de l'employeur - ; les modalités d'approbation par les salariés et les modalités de suivi de l'accord.» Le contrôle de légalité institué par la loi Aubry I est abandonné au profit d'un simple dépôt de l'accord à la DDTERP et d'une déclaration à l'Urssaf. «Le contrôle de légalité effectué sous l'empire de la loi Aubry I par la direction du travail pouvait permettre de faire préciser les choses en cas de risque de litige. D'où d'éventuels aller-retour de l'accord», explique Christian Lenoir. Dans le dispositif Aubry II, il n'y a plus de vérification de la légalité en raison de volumes d'accords, cette fois, beaucoup plus importants à traiter. Les contrôles exercés par l'Urssaf et la DDTERP ne feront plus qu'a posteriori sans suspendre l'octroi des aides. □