

LES RÉTICENCES AUX 35 HEURES : ce qu'en disent des entreprises de plus de 20 salariés

.....

• Depuis le 1^{er} janvier 2000, la durée légale hebdomadaire du travail est passée à 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés. Pourtant, deux ans plus tard, de nombreuses entreprises de plus de 20 salariés, surtout les plus petites, n'avaient pas abaissé leur durée collective de travail. D'autres avaient réduit leur temps de travail mais seulement partiellement. D'autres, enfin, étaient passées aux 35 heures mais en s'affranchissant de tout ou partie des règles d'obtention des aides publiques, notamment celle de l'obligation de négocier.

• Pourquoi ces entreprises ne sont-elles pas allées jusqu'au bout du processus de réduction du temps de travail (RTT) ? Pour répondre à cette question, la Dares a lancé en 2003 une enquête qualitative auprès d'une trentaine d'entreprises afin d'analyser leurs réticences.

• Certaines ont déclaré qu'elles ne voulaient pas modifier leur organisation du travail dans un climat d'incertitudes économiques. D'autres craignaient d'entamer une négociation. D'autres, enfin, refusaient de recourir aux aides publiques liées à la RTT pour éviter des contrôles et par peur de sanctions éventuelles.

.....

Depuis janvier 2000, toutes les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à la nouvelle durée légale des 35 heures. Or, deux ans plus tard, un grand nombre d'entre elles n'ont pas adapté leur durée du travail à cette norme. En janvier 2002, alors que la loi s'appliquait dorénavant à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, un grand nombre d'entreprises de plus de 20 salariés n'ont pas engagé de processus de RTT négociée. Près de la moitié d'entre elles, employant le quart des salariés, n'ont pas adopté la semaine de 35 heures. Les plus petites sont les plus réticentes puisque les trois quarts de celles qui emploient entre 20 et 50 salariés n'ont pas procédé à une RTT, alors que seulement un dixième des plus grandes, celles qui emploient plus de 500 salariés, sont dans ce cas. La proportion de ces entreprises réticentes au passage aux 35 heures en 2002 a peu évolué en 2002 et 2003 car ce sont essentiellement celles de 20 salariés ou moins qui sont passées aux

35 heures au cours de ces deux années.

Pour comprendre les raisons de ces réticences, la Dares a mené en 2003 une étude qualitative (1) auprès d'une trentaine d'entreprises.

Des incertitudes économiques, des réticences pour modifier l'organisation

Malgré leurs réticences, presque toutes les entreprises interrogées ont réduit leur temps de travail, même partiellement. La loi a donc eu un effet d'entraînement, explicite ou implicite.

Les entreprises interrogées soulignent que les lois sur les 35 heures ont été adoptées à un moment où elles avaient des marges de manœuvre plus importantes que lors du déroulement de la recherche, en 2003. Elles insistent sur le décalage important entre l'horizon légal très balisé et celui de l'entreprise, avec ses incertitudes et son histoire propre. Même en bonne santé économique, elles se préoccupent de l'avenir et restent très prudentes.

Par ailleurs, la performance économique ne dépend pas que de l'environnement national ou international, mais aussi de l'organisation interne des unités. Les entreprises qui n'ont pas réduit leur durée du travail de façon significative expriment ainsi leur crainte de mettre en péril un équilibre qui leur convient. Elles ont opéré des choix en matière de gestion des ressources humaines, qui donnent à leur organisation une stabilité et une cohérence difficiles à remettre en cause. Ces entreprises ont rarement fait appel à un consul-

tant qui aurait pu les aider à évoluer. Enfin, bien que juridiquement indépendantes, certaines d'entre elles sont liées à leurs clients ou leurs fournisseurs, ce qui leur impose des sujétions organisationnelles.

Même sans avoir bénéficié des aides, les entreprises ont souvent pu autofinancer la RTT grâce à d'importants gains de productivité, sans même avoir cherché à se réorganiser. Il est toutefois difficile de cerner les effets de ces gains de productivité sur les conditions de travail des salariés, qui n'ont pas toujours pu être interrogés. Les médecins du travail, quand ils ont pu être rencontrés, n'avaient pas d'avis tranché sur ce point.

Pour éviter toute perturbation de leur activité, les dirigeants ont privilégié la diminution horaire quotidienne. Ils ont, en revanche, peu utilisé la modulation du temps de travail, souvent présentée comme une possibilité d'obtenir davantage de flexibilité. Beaucoup d'entre eux craignaient certainement de la négocier avec leurs salariés. Mais, surtout, les entreprises de l'échantillon n'avaient pas anticipé leur nouvelle organisation. Quand elles ne pouvaient faire autrement, elles ont préféré recourir aux heures supplémentaires pour s'adapter à des variations d'activité. Plus simples à mettre en œuvre, elles leur semblaient aussi plus attractives pour les salariés. Néanmoins, les entreprises pratiquent parfois une modulation informelle, en échangeant des heures supplémentaires contre des récupérations, sans passer par la négociation d'un accord.

Pour les dirigeants interrogés, la compensation salariale représentait un obstacle important au passage aux 35 heures. Contrairement à la majorité des entreprises pionnières, ils n'envisageaient pas le maintien de la rémunération assorti d'un gel ou d'une majoration salariale. Ils ne l'envisageaient que pour les seuls salariés payés au SMIC. Ils avaient ainsi

conscience de la réticence que cela susciterait dans leur personnel. Dès lors, ne pas réduire la durée collective des salariés à 35 heures et payer des heures supplémentaires majorées leur semblait le seul moyen de maintenir, voire d'augmenter les rémunérations. Ils perçoivent toutefois les limites d'une telle stratégie face à la nécessité de fidéliser et même d'attirer de nouveaux salariés.

La crainte des négociations formelles et de la complexité

Plusieurs entreprises hésitent, voire refusent d'engager un processus de négociation. L'absence de représentant syndical dans les entreprises constitue un premier obstacle. En effet, sur 30 entreprises, 18 étaient pourvues d'instances représentatives du personnel, dont six seulement d'un délégué syndical. La loi prévoyait bien la possibilité d'engager les négociations avec un représentant du personnel (dans les entreprises de moins de 50 salariés) ou avec un salarié mandaté par une organisation syndicale. Mais plusieurs entreprises se sont refusées à recourir à ces possibilités.

Dans certains cas, il existe une vraie hostilité à l'égard des syndicats. La plupart du temps, les dirigeants ont manifesté le souci de rester maîtres chez eux, même au prix du renoncement aux aides financières prévues pour accompagner la démarche. Pourtant, le risque de conflit semble assez faible : seules deux entreprises ont fait état de tensions au cours du processus d'adaptation à la nouvelle durée légale.

L'ensemble des dirigeants rencontrés a mentionné un autre obstacle : l'investissement en temps nécessaire, ne fût-ce que pour trouver et diffuser les informations pertinentes, tenir les réunions et rédiger les comptes rendus. La complexité du texte de loi aurait parfois gêné les chefs d'entreprise, ainsi d'ailleurs que les salariés et les représentants syndi-

(1) - Ce texte est une synthèse de l'étude intitulée « Réticences et difficultés à entrer dans le cadre de la semaine de 35 heures, une étude auprès d'entreprises de plus de 20 salariés », à paraître en « Document d'études », par : J.-M. Gelin, Y. Jorand, Selarl ESSOR ; B. Doerflinger, M. Maufroy, M. Pépin, ESSOR Consultants ; F. Fort, D. Tonneau, Ecole des Mines-Centre de Gestion Scientifique.

caux. Certaines règles de base, comme la possibilité de mandatement, ont donc été ignorées ou négligées, les simulations financières des aides prévues ont rarement été très poussées.

Les petites entreprises sont les plus méfiantes vis-à-vis des acteurs extérieurs. Celles-ci apparaissent souvent comme le prolongement de structures familiales, où la relation entre salariés et dirigeants-proprétaires reste directe. Ces derniers n'envisagent pas de se fondre dans un cadre légal de négociation, alors que les contacts avec leurs salariés sont quotidiens et faciles. Ils préfèrent les arrangements internes aux protocoles formels.

Certaines petites entreprises ont ainsi préféré le statu quo, dont elles percevaient bien les avantages, plutôt que de s'engager vers un nouvel équilibre dont elles ne maîtrisaient pas les conséquences. Très souvent, leurs conseillers comptables, chargés d'effectuer des simulations, auraient joué un rôle dissuasif de par l'information et les conseils donnés, peut-être parce qu'ils ne maîtrisaient pas eux-mêmes ces questions.

Le renoncement aux aides financières

Les entreprises ne pouvaient pas prétendre aux aides financières proposées par les lois Aubry lorsqu'elles ne remplissaient pas les conditions minimales : réduction de la durée collective du travail à 35 heures, accord négocié, engagement formel de création ou de maintien d'emplois. Mettre en œuvre la nouvelle durée légale était alors plus coûteux pour elles que pour les autres entreprises. Elles ont ainsi renoncé à ces aides en l'absence de calculs financiers réels et de simulations de scénarii, pour étayer leurs décisions. Elles percevaient difficilement la réalité de la situation économique. La loi leur apparaissait complexe. Elles avaient une confiance exagérée dans les avis négatifs d'experts-

LES LOIS « AUBRY » SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La Loi « Aubry I »

La loi n° 1998-461 du 13 juin 1998, dite loi « Aubry I », a fixé la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres. Elle instituait un système d'aide aux entreprises qui procédaient à une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi, avant le passage à la durée légale à 35 heures. Pour bénéficier de cette « aide incitative », les partenaires sociaux devaient conclure un accord au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche. L'entreprise devait soit s'engager à augmenter ses effectifs (de 6 % en cas de réduction du temps de travail de 10 %, ou de 9 % en cas de réduction de 15 % du temps de travail), soit à éviter dans les mêmes proportions des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement économique. Dans les deux cas, le nouveau niveau d'emploi devait être maintenu pendant au moins deux ans.

La Loi « Aubry II »

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dite loi « Aubry II », a confirmé l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 heures annuelles. Le dispositif incitatif a été remplacé par une aide pérenne qui fusionnait avec l'allègement de cotisations sociales sur les bas et moyens salaires. Cette aide n'était plus soumise à un mode constant de décompte du temps de travail, c'est-à-dire que des pauses, des jours fériés ou du temps de formation précédemment inclus dans le temps de travail effectif pouvaient en être dorénavant exclus. En outre, elle n'imposait plus d'obligation en termes de volume d'emplois créés ou préservés mais l'accord devait toutefois aborder la question. Le bénéfice de l'aide pérenne était subordonné à la négociation d'un accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement, ou à l'application directe d'un accord de branche étendu (pour les entreprises de moins de 50 salariés). En cas de négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, ou lorsque les syndicats signataires n'étaient pas majoritaires dans l'entreprise, une consultation des salariés devait être organisée.

comptables peu familiers de ces questions. Leur expérience de la négociation était faible.

Certaines entreprises ont également renoncé à bénéficier des aides financières pour ne pas se sentir liées par un engagement qu'elles n'auraient pu respecter ou maintenir par la suite. Pourtant, les lois qui se sont succédé ont assoupli les obligations : les aides étaient assorties d'une obligation de 10 % de créations d'emplois dans le cadre de la loi de Robien en 1996, de 6 % en 1998 avec la première loi Aubry. En 2000, la seconde loi Aubry imposait seulement que l'accord aborde la question des créations ou maintiens d'emploi sans aucune exigence en termes de volume. Certains chefs d'entreprise n'ont pourtant pas accepté cette idée. Aussi, les entreprises n'ont créé que très peu d'emplois lors des réductions, souvent partielles, de la durée du travail.

Enfin, certains chefs d'entreprise ont exprimé leurs craintes des

contrôles. Certes, les entreprises interrogées sont peu nombreuses à avoir subi des contrôles de l'Inspection du travail ou de l'URSSAF qui les aient pénalisées, mais elles sont nombreuses à se référer à des contrôles subis par d'autres, et ayant entraîné des redressements

Cinq groupes d'entreprises

Toutes les entreprises interrogées n'ont pas réagi de la même manière face à la nouvelle durée légale. On peut distinguer cinq groupes correspondant à des types d'attitudes différentes, que ce soit à l'égard de la réduction de la durée du travail, de la signature d'un accord ou de l'acceptation des aides publiques. Pour chaque groupe, on présente synthétiquement dans les pages suivantes, les principaux motifs évoqués de réticence. Une description plus détaillée d'une des situations observées illustre la spécificité du groupe face à la RTT.

Groupe 1 : Maintien de la durée antérieure

Cinq entreprises de l'échantillon appartiennent à ce groupe, où rien n'a été tenté. Elles n'ont pas réduit le temps de travail, pas négocié, pas demandé d'aide.

L'exemple d'un fournisseur pour la restauration

Cette entreprise de commerce de gros achète des produits régionaux de luxe, et les prépare pour les restaurants de la région parisienne, où elle jouit d'une excellente réputation.

Le dirigeant, fils du fondateur, a attendu que la loi soit reportée ou modifiée. Il a maintenu la durée de travail initiale de 39 heures, ce qui convient à son activité, et il rémunère les quatre heures supplémentaires au taux majoré. D'après lui, les salariés font davantage attention au niveau de rémunération qu'au temps de travail. Il fonde son appréciation sur les consultations directes qu'il a menées auprès de son personnel, en le réunissant par petits groupes.

La qualité des produits lui permet d'afficher une augmentation de ses tarifs malgré la baisse d'activité des restaurants de la région parisienne qu'il affirme surtout ressentir les vendredis soirs et les week-ends (ce qui, selon lui, serait un effet pervers des 35 heures). Il ne voit aucune raison de changer son organisation, d'autant plus qu'il craint de faire face à des difficultés de recrutement. Il insiste sur le fait que le respect des réglementations peut se révéler contre-productif en termes de compétition économique.

Entreprise	Effectif	Durée collective du travail (heures par semaine)		Principaux motifs qui se dégagent des entretiens
		Affichée	Présumée	
Type d'activité	Équivalents temps plein			
Fournisseur pour la restauration	22	39	42	Refus de négocier la RTT Préférence des salariés pour une hausse des rémunérations
Maintenance de stations service	25	39	41	Difficultés de recrutement Complexité de l'organisation
Traiteur	40	39	39	Difficultés de recrutement Culture du travail Charge de travail forte et imprévisible
Serrurerie	34	41,5	41,5	Difficultés d'une RTT de 16 % Impossibilité de recruter des spécialistes
Abattoir de volailles	31	39	39	Difficultés d'organisation Défaillance du consultant Incapacité à parvenir à un accord

UNE ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DE 30 ENTREPRISES

La Dares a mené en 2003 une étude qualitative auprès d'une trentaine d'entreprises de 20 salariés et plus qui n'avaient pas mis en place la réduction du temps de travail négociée des lois « Aubry ».

Le choix de l'échantillon

Les entreprises retenues sont de trois types :

- soit elles avaient maintenu inchangé leur horaire initial ;
- soit elles avaient réduit partiellement le temps de travail (à 38, 37 ou 36 heures), avec ou sans accord ;
- soit elles étaient passées aux 35 heures, mais sans avoir signé un accord d'entreprise, ou même sans avoir demandé les aides financières prévues par les lois Aubry.

Ces entreprises devaient être :

- indépendantes dans leur processus de décision ;
- réparties dans différentes régions : le choix a porté sur l'Ile-de-France, Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec dix entreprises par région ;
- de tailles différentes : 50 % des entreprises employaient entre 21 et 49 salariés, 30 % entre 50 et 199 salariés, et 20 % plus de 200 salariés ;
- de secteurs d'activité différents, à l'exclusion de secteurs soumis à des règles particulières de décompte de la durée du travail (hôtellerie, transports,...).

Une monographie

Cette enquête est une enquête qualitative. Les résultats ne peuvent donc, en aucun cas, être extrapolés en raison de la faiblesse de l'échantillon. Par ailleurs, le « biais » est vraisemblablement important : les non-répondants étaient certainement réticents pour exposer le non-respect de dispositions légales à des consultants mandatés par l'administration. Les entretiens ont essentiellement été menés avec des dirigeants d'entreprise et, lorsque cela a été possible, dans de rares cas, avec les représentants du personnel.

Groupe 2 : Réduction du temps de travail partielle non négociée

Dans ce groupe, huit entreprises ont commencé à réduire le temps de travail. Il n'y a pas eu de négociation, la réduction a été limitée et la durée de travail n'est jamais descendue en dessous de 37 heures.

L'exemple d'une fromagerie

Cette entreprise familiale collecte du lait dans les Alpes, et produit un fromage de grande qualité. La direction a fait des propositions différenciées aux femmes et aux hommes : pour les femmes, un supplément de temps libre pour les tâches familiales, pour les hommes des augmentations de salaire.

Les femmes sont employées au conditionnement et à la production dans les caves d'affinage. Leur durée de travail hebdomadaire a été réduite de 39 à 37 heures puis à 35 heures, avec une semaine de cinq jours au lieu de six. Leur rémunération a été maintenue, afin de les fidéliser. Les hommes sont chauffeurs et producteurs de fromage. Leur durée de travail a diminué à 38 h 15 pour respecter le contingent légal alors fixé à 130 heures supplémentaires. Elle a ensuite augmenté de nouveau jusqu'à 39 heures lorsque le contingent a été porté à 180 heures avec les mesures d'assouplissement amenées par le décret du 15 octobre 2002. Malgré leur préférence affichée pour les 35 heures, ces salariés ont accepté cet arrangement, qui leur procure une semaine de cinq jours au lieu de six, une revalorisation de leur rémunération par le biais des heures supplémentaires ainsi qu'une augmentation générale de 2,5 % et des primes régulières. Cette hausse de la durée de travail a entraîné une augmentation supplémentaire de leur rémunération.

Le schéma retenu pour les hommes est plus coûteux pour l'entreprise que celui concernant les femmes : pour ces dernières, la RTT n'a pas créé des emplois, mais a permis de rationaliser les tâches. La direction est satisfaite de la nouvelle organisation, dans la mesure où elle craignait surtout le départ des salariés. À aucun moment, elle n'a envisagé d'ouvrir des négociations.

Entreprise	Effectif	Durée collective du travail (heures par semaine)		Principaux motifs qui se dégagent des entretiens
		Affichée	Présumée	
Type d'activité	Équivalents temps plein			
Mécanique générale	40	38,30	38,30	Motifs économiques Résistance de principe du chef d'entreprise Spécialistes difficiles à remplacer
Fromagerie	78	38,15 pour les hommes	35	Priorité donnée à la fidélisation du personnel par la RTT pour les femmes, par les salaires pour les hommes
Protection en site nucléaire	800	38	41	Développement économique rapide Contexte économique particulier
Eclairage public	48	38	38	Eviter un conflit sur les salaires Crainte de la désorganisation
Marbrerie	150	38	38	Coût et crainte de la démobilisation du personnel RTT progressive
Transformation du cuivre	30	37,30	37,30	Motifs économiques (dépendance au cours des matières premières) Situation de sous-traitance Difficultés de recrutement
Fabricant de capteurs	330	38 ou* 36,40	38 ou* 37,30	Paternalisme qui privilégie les arrangements internes
Nettoyage	22	35	38	Motif économique dû à une baisse de marges Travail à la tâche sans respecter la durée collective théorique de 35 heures

* - Deux catégories de salariés, chacune avec sa propre durée du travail.

Groupe 3 : Réduction partielle à 38 heures négociée

Dans ce groupe, trois entreprises ont réduit le temps de travail à 38 heures. Cette mesure a été présentée comme un premier pas vers les 35 heures, mais elle ne s'est pas poursuivie.

L'exemple d'une entreprise de photogravure industrielle

Cette entreprise est spécialisée dans la gravure et l'impression photo de motifs pour le textile.

Elle est leader sur son marché, mais le déclin de l'industrie textile en France la pousse à rechercher d'autres débouchés. Elle a, de ce fait, procédé dans le passé à plusieurs plans de licenciements.

Avant 2000, les heures supplémentaires, rémunérées sous forme de primes constituaient une pratique courante, dénoncée par les salariés devant la justice. L'entreprise a été condamnée à une amende, à deux reprises, ce qui lui a interdit de postuler à des aides publiques pour l'emploi. Depuis 2000, le déclin de l'activité a provoqué une diminution du recours aux heures supplémentaires, et le temps de travail est ajusté à l'activité. L'entreprise avait modulé, de façon informelle, la durée du travail, avec des amplitudes variant entre 32 et 42 heures par semaine et souvent un vendredi après-midi libre. Elle avait envisagé une modulation annuelle en bonne et due forme, mais elle n'a pas voulu s'engager sur le calendrier prévisionnel qui devait l'accompagner.

La situation actuelle préserve provisoirement l'emploi et les rémunérations. Elle n'entraîne aucun coût supplémentaire, à un moment où la concurrence se fait plus vive et plus risquée. Elle évite les contrôles qui ont laissé de très mauvais souvenirs.

Entreprise	Effectif	Durée collective du travail (heures par semaine)		Principaux motifs qui se dégagent des entretiens
		<i>Équivalents temps plein</i>	<i>Affichée Présumée</i>	
<i>Type d'activité</i>				
Vente par correspondance	65	38	38	Motifs financiers Coûts des embauches Résistance de principe du chef d'entreprise
Photogravure industrielle	75	38	38	Situation économique difficile Refus de faire appel aux syndicats Ne peut plus bénéficier des aides publiques
Bâtiment – Travaux publics	1 380	38	38	Difficultés de recrutement Préférence des salariés Prudence de l'employeur

Groupe 4 : Temps de travail abaissé à 35 heures, mais sans accord

Dix entreprises appartiennent à ce groupe où le processus de RTT a été mis en œuvre, sans qu'un accord n'ait été initié ou n'ait abouti. Le déficit de dialogue social est ici patent, et a empêché les entreprises de solliciter les aides.

L'exemple d'une entreprise de presse

Cette entreprise publie des journaux spécialisés dans les petites annonces. Cette activité est très liée au marché de l'immobilier en France, où les cycles d'activité durent environ deux ans. L'entreprise est leader sur son marché et les salaires y sont plus élevés que la moyenne. L'objectif de la direction était de négocier le passage à 35 heures en évitant toute interférence syndicale, en l'absence de délégués et de demande de mandatement d'un salarié. Il y a eu débat au sein de l'entreprise entre la direction et le comité d'entreprise.

Selon la direction, cette discussion, entamée sur une hypothèse de non compensation salariale, a engendré la première crise sociale qu'ait connue l'entreprise. La solution mise en œuvre inclut un gel des salaires, la non-majoration des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures et aucune création d'emploi. La productivité a augmenté, l'environnement économique s'est amélioré, et l'entreprise a finalement embauché des renforts. Mais les salariés attendent la fin du gel des salaires.

Entreprise	Effectif	Durée collective du travail (heures par semaine)		Principaux motifs qui se dégagent des entretiens
		Affichée	Présumée	
Type d'activité	Équivalents temps plein			
Spécialiste des codes barres	30	35h	41 ou 50	RTT fictive par redéfinition du temps de travail effectif Rejet des syndicats
Import – Export	66	35	35 ou 40h	Refus idéologique des syndicats et des 35 heures
Entreprise de presse	210	35	35	Echec de la négociation engagée avec le comité d'entreprise Evitement des syndicats et refus des aides
Grossiste en habillement	75	35	35	Négociation impossible par absence d'interlocuteur mandaté
Spectacles musicaux	78	35 pour les femmes	35	Négociation qui n'aboutit pas au niveau de la branche et de l'entreprise RTT informelle
Réparation de motos	51	35	35	Refus des aides pour éviter les contraintes et pouvoir vendre l'entreprise
Garage automobile	43	35	35	Recherche de solutions internes simples, sans négociation ni contrôle
Montage de films	36	35	35	Recherche de simplicité en interne Gains de productivité suffisants
Opticien	28	35	35	Opposition politique aux lois Aubry Eviter de se lier par un accord afin de pouvoir revenir en arrière
Négoce de sucre	26	35	35	Pas de négociation Refus des aides
Spécialiste des codes barres	25	35	35	RTT fictive par redéfinition du temps de travail effectif Rejet des syndicats

Groupe 5 : Temps de travail abaissé à 35 heures avec accord, mais refus de solliciter les aides

Dans ce groupe, trois entreprises ont refusé de solliciter les aides publiques pour ne pas être liées en matière d'emploi. Elles ont toutefois négocié un accord en bonne et due forme et on doit donc les considérer comme des cas limites du champ de l'étude.

L'exemple d'une entreprise d'outillage de précision

Cette entreprise fabrique des outils, des machines, des pièces et composants pour l'industrie automobile, l'aéronautique et les industries mécaniques. Ses principaux concurrents sont des entreprises étrangères.

Elle a négocié et signé, en 1999, un accord pour passer de 39 à 35 heures, selon des modalités bien définies pour la prise des jours de RTT. Ne comportant pas d'engagement en termes d'emploi, le contenu de cet accord ne pouvait lui ouvrir le bénéfice de l'aide incitative de la première loi Aubry, alors encore en vigueur. En revanche, il aurait pu, sans grand bouleversement, lui permettre d'obtenir les allègements de charges prévus par la seconde loi. Mais l'entreprise nourrissait quelques doutes sur la légitimité d'un système de modulation horaire atypique et ne souhaitait pas s'exposer à des risques de contrôles supplémentaires. Les salaires ont été maintenus mais gelés pour trois ans.

L'entreprise a davantage recouru à la sous-traitance, mais sans impact sur l'équilibre économique de l'entreprise qui se trouve sur un marché peu concurrentiel.

Entreprise	Effectif	Durée collective du travail (heures par semaine)		Principaux motifs qui se dégagent des entretiens
		Affichée	Présumée	
<i>Type d'activité</i>	<i>Équivalents temps plein</i>			
Outillage de précision	75	35	37	Visibilité de la charge d'activité peu propice à un engagement sur l'emploi Crainte des contrôles URSSAF
Commerce de climatiseurs	82	35	35	Crainte face à l'avenir conduisant à ne pas se lier par des aides
Négoce en vin	46	35	35	Refus des aides et des contrôles y affèrent Refus de faire appel aux syndicats Ne peut plus bénéficier des aides publiques

Yves JORAND
(Selarl ESSOR),
Dominique TONNEAU
(École des Mines).

Pour en savoir plus

Bloch-London C., Pham H., Zilberman S. (2002), « *La mise en œuvre des 35 heures* », Données sociales, Insee.

Bunel M., Coutrot T., Zilberman S. (2002), « *Le passage à 35 heures vu par les employeurs* », Premières Synthèses, Dares, avril, n°17.2

Charpentier P., Lepley B. (2003), Développement et dialogue social : les TPE face aux 35 heures, *Document d'études*, Dares, janvier, n° 65.

Pham H. (2002), « *Les modalités de passage à 35 heures en 2000* », Premières Synthèses, Dares, février, n°06.3.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.60 ou 61 - Documentation : 01.44.38.23.12 ou 14 - Télécopie : 01.44.38.23.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 €, CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.