

**Circulaire relative à
la réduction négociée du temps de travail**

NOR : MES/CAB/2000 003

Paris, le 3 mars 2000

*La ministre de l'emploi et de la
solidarité*

à

*Madame et Messieurs les préfets de
région,*

*Mesdames et Messieurs les préfets de
département,*

*Madame et Messieurs les directeurs
régionaux du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle,*

*Mesdames et Messieurs les directeurs
départementaux du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle*

*Mesdames et messieurs les Directeurs
régionaux des affaires sanitaires et
sociales*

*Monsieur le Directeur de l'agence
centrale des organismes de sécurité
sociale*

Réf. : Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail

La loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail a été l'un des leviers essentiels de l'action pour l'emploi engagée par le gouvernement. Elle s'est inscrite au coeur d'une démarche simultanée de soutien de la croissance pour une relance du pouvoir d'achat des ménages et d'une politique de l'emploi offensive et diversifiée : appui à la création de nouveaux emplois (emplois-jeunes, emplois liés aux nouvelles technologies), soutien à la création d'entreprise, programme de prévention et de lutte contre les exclusions, actions coordonnées et décentralisées des acteurs du service public de l'emploi.

Cette stratégie porte ses fruits. Malgré une croissance un peu moins forte qu'en 1998, nous avons enregistré en 1999 un rythme de baisse du chômage deux fois et demi plus rapide. Au total, en l'espace de deux ans et demi, près de 1 000 000 emplois ont été créés, et le chômage a baissé de 570 000. La confiance a été rétablie, d'abord du côté des ménages - alors qu'à l'été 1997, plus des trois quart s'attendaient à une poursuite durable de la hausse du chômage, ils sont devenus majoritairement optimistes depuis quelques mois - puis des entreprises. Les

ménages et les chefs d'entreprises, en accroissant leur consommation et leur investissement, maintiennent et développent les conditions d'une reprise économique forte et durable.

La réduction de la durée du travail a apporté une contribution significative à cette dynamique d'ensemble. Ainsi, l'accélération de la baisse du chômage coïncide-t-elle avec la montée en charge des accords 35 heures.

Le bilan de la négociation est à la hauteur de la mobilisation sans précédent des partenaires sociaux, des entreprises et des branches. En l'espace d'un an et demi et avec le soutien efficace des services de l'Etat, et, en particulier, des services déconcentrés du ministère de l'emploi et de la solidarité, 26 000 accords d'entreprise ont été signés, concernant 2,9 millions de salariés et entraînant la création ou la sauvegarde de plus de 170 000 emplois.

La loi du 13 juin 1998 fixait un cap et une méthode. La loi du 19 janvier stabilise le cadre juridique et amplifie la méthode : la négociation devient la clé de voûte de l'application de la réduction du temps de travail mais aussi de l'accès à l'allègement du coût du travail.

Elle doit permettre de prolonger et d'étendre cette dynamique de négociation en vue de la généraliser et de démultiplier ses effets positifs sur l'emploi. Les services ont un rôle majeur à jouer dans l'animation et l'accompagnement de cette étape nouvelle et décisive, en tirant parti de tous les leviers d'intervention et d'appui dont ils disposent et de l'expérience qui a été accumulée au cours de la phase précédente.

I- Une deuxième loi pour favoriser la poursuite et l'extension d'une dynamique de négociation favorable à l'emploi

A/ La continuité du cap et de la méthode : la réduction négociée au service de l'emploi

1. L'emploi demeure l'objectif central de la démarche

Si les perspectives de croissance pour l'année 2000 s'annoncent bonnes, nous savons que l'ampleur du recul du chômage dépend de la poursuite des actions structurelles qui ont été engagées pour accroître le contenu en emplois de la croissance.

C'est pourquoi la poursuite d'une politique de l'emploi offensive s'impose toujours avec autant de détermination, en assurant la poursuite des actions engagées, lesquelles se sont renforcées par l'entrée en vigueur dès cette année de la baisse du coût du travail sur les bas et moyens salaires. Parmi ces actions, le processus des 35 heures doit continuer à jouer pleinement son rôle, qu'il s'agisse bien sûr de créer davantage d'emplois (85% des emplois prévus par les accords conclus avant l'entrée en vigueur de la seconde loi correspondent à des créations d'emplois), de préserver les emplois dans des entreprises où ils auraient été menacés en l'absence de réduction de la durée du travail, ou encore d'améliorer la stabilité de l'emploi grâce à l'efficacité de mesures de réorganisation permettant aux entreprises de substituer des emplois stables à des emplois précaires et de courte durée.

Cette priorité donnée à l'emploi doit aller de pair avec les autres dimensions qui sont nécessaires à la réussite durable des démarches de réduction et de réorganisation de la durée du travail : l'amélioration de la compétitivité des entreprises et le souci d'améliorer les conditions d'existence des salariés par un meilleur équilibre entre une vie professionnelle s'exerçant dans des conditions de travail maîtrisées et une vie extra professionnelle qui peut devenir plus diversifiée et harmonieuse.

2. La négociation reste la voie privilégiée

La première loi a donné droit de cité à la négociation sur l'organisation du travail, alors que ce domaine était resté encore largement l'apanage de la décision unilatérale jusqu'au milieu des années 1990.

En outre, la mise en oeuvre de la première loi a permis de faire pénétrer le dialogue social, notamment par le biais du mandatement, dans des parties du monde de l'entreprise où il était peu présent. C'est ainsi qu'environ 40% des accords d'entreprise conclus depuis la première loi l'ont été dans des entreprises de moins de 20 salariés, et près des deux tiers dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Cette revitalisation du dialogue social sur le terrain, complétée par une poussée importante de la négociation de branche, notamment dans les secteurs d'activité comportant beaucoup de PME, contribue à donner d'avantage d'effectivité et de portée à des droits essentiels inscrits dans nos textes constitutionnels, le droit à l'emploi et le droit de participer à la détermination collective de ses conditions de travail. C'est d'ailleurs sur ce terrain que la logique générale de la deuxième loi a été validée par le Conseil Constitutionnel.

B/ Des leviers nombreux et renforcés pour favoriser la généralisation de la dynamique de réduction négociée.

Le chemin parcouru en un an et demi, pendant la phase incitative, est déjà très important puisque qu'un tiers des salariés à temps plein des entreprises de plus de 20 salariés sont d'ores et déjà couverts par un accord sur les 35H. Ce résultat au-delà de tous les pronostics ne doit pas nous faire oublier le chemin qui reste à parcourir. Pour susciter la convergence vers de nouvelles organisations du travail plus favorables à l'emploi, tout en étant respectueuses des impératifs de compétitivité et de réactivité des entreprises et soucieuses de la qualité des conditions de travail et de vie des salariés, la loi met à la disposition des partenaires sociaux une gamme de moyens.

1. Des aides aux 35 heures et de nouveaux allègements du coût du travail sur les bas et moyens salaires accessibles par la négociation

En couplant les aides aux 35 heures à la réduction négociée du temps de travail, en liant à cette négociation la baisse du coût du travail sur les bas et moyens salaires, la loi place la réduction de la durée du travail au coeur des politiques de soutien de l'emploi et donne aux partenaires sociaux un levier pour réussir sur le terrain qui est le leur, celui de la négociation.

En spécifiant dans leurs accords ouvrant droit aux nouveaux allègements des engagements précis en terme d'emplois, à côté des engagements sur la nouvelle durée du travail effective dans l'entreprise, les partenaires sociaux peuvent participer à la mise en oeuvre d'une stratégie collective tournée vers l'emploi.

2. Des voies d'accès diversifiées à la réduction négociée

C'est en vue de faciliter ce déploiement du dialogue social que la loi associe l'accès aux nouveaux allègements de cotisations patronales à des modalités diversifiées de formation des accords collectifs concernés. Elle le fait dans le strict respect de la vocation naturelle des organisations syndicales représentatives en reconduisant les possibilités d'accès direct de branche ou de mandatement et en ouvrant de nouvelles possibilités pour les petites entreprises, faisant intervenir les délégués du personnel et des instances paritaires, en l'absence de possibilité de mandatement.

L'adhésion des salariés à ces accords, qui ont pour double caractéristique de porter sur des enjeux cruciaux pour la vie quotidienne des salariés et le fonctionnement de l'entreprise, et de mobiliser des concours financiers publics de grande ampleur, est essentielle. C'est la raison pour laquelle la loi conditionne le bénéfice des nouveaux allègements à la conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire, c'est à dire qui résultera soit de la signature par un ou des syndicats majoritaires soit de l'approbation de l'accord par la majorité du personnel de l'entreprise.

3. La loi ouvre aussi aux partenaires sociaux de nouveaux espaces de négociation sur l'aménagement du temps de travail afin de favoriser une négociation globale sur l'organisation du travail

C'est dans cet esprit que la loi introduit dans notre droit de la durée du travail des innovations marquantes qui devront être déclinées par la négociation : un régime spécifique et différencié pour les cadres qui permettra de les faire bénéficier effectivement du processus de réduction de la durée du travail tout en réduisant un divorce ancien entre le droit et la pratique ; une simplification et une meilleure organisation du temps de travail sur l'année, s'appuyant sur l'unification des trop nombreux dispositifs de modulation, sur la pérennisation du dispositif de réduction sous forme de journées ou demi journées de repos qui a connu un réel succès depuis 1998, ainsi que l'exigence d'un accord collectif pour la modulation sur l'année du temps partiel ; la mise en place de possibilités plus larges d'articuler la réduction de la durée du travail avec le développement de formations qui contribuent à étendre les compétences des salariés ; le renforcement des garanties contractuelles et des contreparties pour les salariés à temps partiel et l'instauration d'un régime de passage au temps partiel à la demande du salarié qui ouvre la voie à un véritable développement du temps choisi.

C'est dans le même esprit que la loi élargit les possibilités d'intervention des partenaires sociaux soit sur des thèmes qui pouvaient déjà donner lieu à négociation, notamment pour le délai de prise du repos compensateur, la diversification des sources d'alimentation et des modalités d'utilisation du compte épargne temps, soit sur des thèmes nouveaux tels que la mise en place de calendriers individuels dans le cadre de la modulation ou encore le déplacement de la période de prise des congés pour mieux la synchroniser avec les rythmes de l'organisation du travail.

4. La loi reconduit en outre les dispositifs d'appui à la réorganisation négociée qui ont d'ores et déjà fait la preuve de leur utilité et doivent continuer à être utilisés avec un souci de qualité et de conformité à leur objet

Il s'agit d'une part du dispositif d'appui conseil, qui pourra désormais intervenir au stade de la mise en oeuvre des accords, et des aides du FACT aux démarches pilotes de branches et d'entreprises. Il s'agit d'autre part de l'aide aux organisations syndicales représentatives au plan national pour la formation de leurs mandatés, qui contribue à renforcer les bases d'une négociation effective.

5. Une période d'adaptation pour favoriser des réorganisations maîtrisées et largement concertées

L'examen des bilans de la négociation montre qu'une démarche de réorganisation nécessite du temps, en moyenne de 6 à 9 mois, pour déboucher sur un accord qui devra ensuite s'enraciner dans le fonctionnement de l'entreprise.

Il était donc logique et souhaitable de prévoir une période d'adaptation pendant laquelle les entreprises pourront engager leur démarche sans être exposés à des surcoûts importants du fait du maintien à titre transitoire de leur organisation sur une base supérieure à 35H. Les dispositions de la loi sur le régime des heures supplémentaires au cours de la première année et sur la décroissance progressive en deux ans du seuil pour le décompte du contingent sont donc pleinement conformes au choix central de la loi en faveur de la réduction négociée. Mais leur progressivité a été conçue pour inciter les entreprises à engager rapidement les négociations.

II) Une nouvelle étape dans l'action engagée avec détermination par les services du ministère de l'emploi et de la solidarité

A/ Poursuivre la démarche d'animation et d'appui à la réduction négociée

1. Les services du ministère ont su faire face aux exigences de ce chantier majeur de réforme.

Ils sont parvenus à prendre en charge, d'un point de vue quantitatif, le flux de sollicitations qui leur ont été adressées notamment pour l'information sur le dispositif, l'aide aux négociateurs et l'instruction des demandes de conventionnement. D'un point de vue plus qualitatif, les exigences de cette démarche ont engendré des progrès très significatifs dans l'organisation interne du travail, notamment la coordination entre le travail des sections d'inspection et celui d'autres services des directions départementales et la consolidation des efforts d'animation engagés sous l'égide des directions régionales et départementales.

La mise en oeuvre de la première loi a suscité également le renforcement des coordinations opérationnelles avec les services déconcentrés d'autres départements interministériels, le développement d'un travail commun fructueux avec l'ANACT et son réseau, et la multiplication des coopérations avec les partenaires sociaux régionaux et locaux comme avec divers réseaux socio-économiques pour l'action, l'information, la diffusion et le suivi des expériences.

2. Les services déconcentrés doivent aujourd'hui poursuivre leurs actions dans le sillage de cet acquis opérationnel

Le fil conducteur de leur action reste le même, c'est l'appui à la réduction négociée au service de l'emploi. Il appartient aux services, dans leurs contacts avec leurs interlocuteurs extérieurs, d'être constamment porteurs de cette double préoccupation de fond (la priorité emploi) et de méthode (la négociation), conforme à l'esprit de la loi. Mais cet accent prioritaire est parfaitement compatible avec la prise en compte des autres dimensions qu'il est indispensable d'intégrer dans toute démarche de réorganisation, en particulier le souci d'une bonne maîtrise de l'impact des changements sur les conditions de travail et la santé des salariés, qui correspond à la vocation des services. La volonté constante de diffuser une pédagogie de l'emploi doit donc se conjuguer avec une incitation des partenaires sociaux à développer une approche globale, en s'appuyant chaque fois que nécessaire sur le recours préalable à l'appui conseil. Il importe à ce titre que le médecin du travail et le CHSCT soient associés le plus en amont possible à cette approche.

B/ Les principaux axes d'intervention des services

1. L'information des acteurs de terrain sur la deuxième loi va nécessiter un effort très soutenu

Contrairement à la première loi qui cherchait à susciter des négociations anticipatrices sans modifier la plupart des éléments du droit de la durée du travail, en dehors du paramètre essentiel de la durée légale, la loi du 19 janvier 2000 introduit un nombre important d'innovations qui s'inspirent largement des accords de la période 1998/1999. Il faut donc dès à présent que les services soient en mesure de répondre aux besoins d'information sur le contenu de la loi, qu'il s'agisse du nouveau régime des heures supplémentaires, des nouveaux mécanismes de réduction et d'aménagement du temps de travail ou des conditions d'accès aux nouveaux allègements de cotisations patronales. La présente circulaire doit contribuer à faciliter l'assimilation par les services du contenu des nouvelles règles, en nourrissant une démarche d'animation qui a débuté dans le cadre de réunions interrégionales et doit se poursuivre ensuite dans chaque région par des sessions de formation des agents. Un système de veille et de capitalisation « Questions-réponses » sera également assuré par le biais du site du ministère sur Internet, puis sur l'Intranet à compter de mai 2000. En outre, une campagne d'information est mise en oeuvre et se traduira notamment par la diffusion en nombre d'une

brochure d'information générale, par le renforcement du service téléphonique et l'organisation de réunions locales des acteurs de la négociation.

2. Il importe aussi de sensibiliser les chefs d'entreprise sur la nécessité d'entamer sans tarder les discussions et les négociations sur la réduction du temps de travail

Dans ce but, les services doivent saisir toutes occasions, notamment lors de contacts individuels ou de réunions collectives, pour sensibiliser les chefs d'entreprise non seulement aux inconvénients du statu quo pur et simple sur la base d'horaires de 39H ou plus, mais aussi, et de façon plus positive, pour souligner les avantages que beaucoup d'entreprises anticipatrices ont déjà tirés de leur choix en termes de souplesse d'organisation, de consolidation du climat social, de renouvellement de la pyramide des âges ou encore de restauration de la confiance et du dynamisme interne, du fait notamment de l'arrivée de jeunes salariés dans l'entreprise. De ce point de vue, la mise en contact avec des entreprises ayant déjà mis en oeuvre un accord est utile.

3. Il convient également de sensibiliser les entreprises qui engagent une démarche à l'utilité des interventions d'appui conseil

Lorsqu'elles sont menées en toute transparence à l'égard des représentants du personnel, dans le souci d'éclairer les enjeux du dialogue social, et avec des méthodologies fiables permettant de relier les questions d'organisation du travail aux aspects touchant aux conditions de travail, ces interventions peuvent jeter les bases d'une réorganisation du travail solidement étayée. Les services régionaux, au-delà du rôle de prescripteurs des services départementaux, doivent poursuivre leur travail coordonné avec le réseau de l'ANACT, qui conserve sa vocation naturelle de capitalisation des expériences et de garant de la qualité du dispositif par l'animation du réseau des consultants.

4. Les services vont également être appelés à accompagner et faciliter la mise en oeuvre des démarches de réduction une fois l'accord signé

Toute opération touchant en profondeur à l'organisation du travail peut nécessiter des ajustements sur certaines questions qui apparaissent à l'usage, pendant la période de rodage de la nouvelle organisation du travail, susceptibles d'avoir un impact sur le respect des règles de droit, ou la qualité des conditions de travail du point de vue par exemple du planning et des délais de prévenance. Les mécanismes de suivi paritaire prévus par la loi doivent contribuer à faciliter le repérage et le traitement de ces questions. Mais les services déconcentrés peuvent être amenés à apporter un appui, prenant la forme d'une proposition d'intervention d'appui conseil, désormais possible en aval de l'accord, ou d'une intervention directe de l'inspection du travail pour rapprocher les points de vue en cas de conflits émergents ou déclarés.

Par ailleurs, la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail peut conduire à ce que s'expriment dans certains secteurs et dans certains bassins d'emploi sur des difficultés de recrutement au titre des créations d'emplois prévues par l'accord. Afin de pouvoir intervenir efficacement en vue de résoudre de telles difficultés, les services doivent intégrer cette dimension dans l'élaboration de leurs plans d'actions pour la mise en oeuvre de la loi, notamment en engageant sans tarder, en lien avec l'ANPE et l'AFPA, des contacts avec les responsables socio- professionnels locaux pour essayer d'identifier les zones de tension et d'organiser des actions d'aide au recrutement et de formation ciblées sur les véritables besoins.

Pour favoriser cette démarche, j'ai moi-même établi des contacts avec les principales fédérations professionnelles pour lesquelles les indicateurs de tension entre offres et demandes d'emploi sur certains métiers incitent à mettre en place des actions coordonnées.

5. La stratégie de contrôle des services doit être cohérente avec les exigences de la période d'adaptation et prendre en compte la diversité des situations des entreprises

De manière générale, un des objectifs de la nouvelle loi, par les adaptations et les innovations qu'elle introduit dans le code du travail à la lumière des acquis de la négociation, est une application effective des règles encadrant la durée du travail. Celle-ci découlera à la fois d'une meilleure adaptation du cadre législatif, du traitement par la négociation des besoins des entreprises comme des attentes individuelles des salariés, du renforcement de l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration et dans le suivi des nouvelles organisations du travail, et du maintien de la nécessaire vigilance des services d'inspection du travail.

Tout en restant attentifs au respect de leurs engagements par les entreprises qui ont pris l'initiative d'anticiper la baisse de la durée légale -la plupart du temps avec le soutien de l'aide incitative-, il importe d'accompagner les entreprises qui choisiront d'engager un processus de réduction négociée dans le courant de l'année 2000.

Une attention particulière s'impose à l'égard des entreprises de plus de 20 salariés pratiquant de manière structurelle des durées du travail longues, dépassant les durées maximales autorisées, hebdomadaires ou journalières, ou des rythmes de travail (par équipe, de nuit, ...) comportant de fortes sujétions pour les salariés concernés. La pratique de la modulation en dehors de tout cadre négocié de branche ou d'entreprise ne saurait davantage être admise, tant elle est contraire à la lettre comme à l'esprit de la loi qui tend à réguler collectivement cette forme d'organisation quand elle s'avère nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Enfin, l'intervention de l'URSSAF pour les décisions relatives à la suspension ou la suppression des allègements de cotisations patronales dans les cas limitativement énumérés par la loi, nécessaire compte tenu de la nature même des nouveaux allègements mais aussi pour éviter une dualité de contentieux éventuels qui aurait été préjudiciable aux entreprises comme à l'efficacité du dispositif, s'exercera dans le strict respect des compétences des services déconcentrés du ministère. Leur rapport ou leur avis servira de base à la décision de l'URSSAF dans le cas où les engagements pris en matière d'emplois ou de durée du travail n'auront pas été tenus, ou bien lorsque l'accord n'aura pas été conclu dans le respect des règles de droit commun de formation des accords collectifs et des règles spécifiques mises en place par loi du 19 janvier 2000 pour les accords donnant accès aux allègements de cotisations patronales. Il importe donc que les rapports et les avis soient établis de la manière la plus circonstanciée possible et transmis dans les meilleurs délais aux URSSAF. Je vous demande d'organiser des réunions régulières avec les URSSAF et les MSA pour coordonner vos interventions respectives.

* *

*

Pour la première fois, une loi a été bâtie à partir des innovations voulues et négociées au sein des entreprises et des branches professionnelles. Dans le prolongement de l'effort remarquable qui a été accompli en 1998 et 1999, j'attends des services déconcentrés une implication collective forte et efficace pour la réussite de la nouvelle phase qui s'ouvre aujourd'hui.

Je compte sur votre action, à la hauteur de l'enjeu pour la lutte contre le chômage, la cohésion et le dynamisme de notre pays.

Martine AUBRY

FICHES

- Fiche n° 1 : Le champ de la durée légale du travail et calcul de l'effectif pour son application
- Fiche n° 2 : Temps de travail effectif
- Fiche n°3 : Equivalences
- Fiche n°4 : Astreinte
- Fiche n°5 : Heures supplémentaires
- Fiche n°6 : Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur
- Fiche n°7 : Les durées maximales du travail
- Fiche n°8 : Repos quotidien et hebdomadaire
- Fiche n°9 : La modulation
- Fiche n°10 : Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos
- Fiche n°11 : Les cadres
- Fiche n°12 : Temps partiel : nouvelles règles générales applicables
- Fiche n°13 : Temps partiel et réajustement de la durée de travail prévue au contrat en cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement
- Fiche n°14 : Temps partiel modulé
- Fiche n°15 : Temps partiel pour raisons familiales
- Fiche n°16 : Temps partiel choisi : conditions de mise en place
- Fiche n°17 : Le travail intermittent
- Fiche n°18 : Les congés payés
- Fiche n°19 : Le compte épargne temps (L.227-1)
- Fiche n°20 : Formation et réduction du temps de travail
- Fiche n°21 : Garantie de rémunération des salariés payés au SMIC
- Fiche n°22 : Réduction du temps de travail et rémunération
- Fiche n°23 : Le référé dominical
- Fiche n°24 : Contrôle de la durée du travail et du repos quotidien
- Fiche n°25 : Sanctions pénales
- Fiche n°26 : Sécurisation des accords
- Fiche n°27 : Les effets sur le contrat de travail de la réduction du temps de travail
- Fiche n°28 : L'appui conseil
- Fiche n°29 : Nouvel allègement : modalités de calcul
- Fiche n°30 : Nouvel allègement : entreprises et salariés éligibles
- Fiche n°31 : Nouvel allègement : modalités générales d'accès
- Fiche n° 32 : Nouvel allègement : durée du travail
- Fiche n° 33 : Nouvel allègement : contenu de l'accord collectif
- Fiche n°34 : Nouvel allègement : mandatement
- Fiche n°35 : Consultation des salariés
- Fiche n°36 : Nouvel allègement : procédure d'ouverture du droit
- Fiche n°37 : Nouvel allègement : cas et modalités de suspension et de suppression
- Fiche n°38 : Aide incitative : Champ d'application
- Fiche n°39 : Aide incitative : La réduction du temps de travail par étapes
- Fiche n°40 : Aide incitative : adaptation des règles d'embauche pour les très petites entreprises
- Fiche n°41 : Aide incitative : simplification des procédures
- Fiche n°42 : Aides incitatives : groupements d'employeurs
- Fiche n°43 : Aide incitative : Entreprises nouvelles
- Fiche n°44 : L'abattement forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'embauche d'un salarié à temps partiel
- Fiche n°45 : Règles transitoires en matière de chômage partiel
- Fiche n°46 : Suivi statistique

Fiche n° 1 : Le champ de la durée légale du travail et calcul de l'effectif pour son application

I. Champ de la durée légale

L'alinéa 1 de l'article L. 212-1 du code du travail est modifié afin de fixer la durée légale à trente-cinq heures par semaine (l'article L. 212-1 bis est abrogé).

Ce même alinéa reprend le champ d'application de la durée légale définie par la première loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 qui comprend les entreprises visées par l'article L. 200-1 du code du travail auxquels s'ajoutent les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances. En ce qui concerne les professions et exploitations agricoles, l'article 33 de la loi modifie l'article 992 du code rural afin de fixer la durée légale, dans ce secteur, à trente-cinq heures par semaine.

1.1 Sont dans le champ de la durée légale :

- Les établissements industriels et commerciaux publics et privés (dont les transports routiers, la navigation fluviale, les mines, les dockers, les journalistes, les gérants salariés de succursale et les intermittents du spectacle et mannequins, selon des régimes spéciaux).
- Les EPIC, dans des conditions particulières pour les entreprises à statut (selon que le statut est organisé par la loi et constitue alors une loi spéciale).
- Les offices publics et ministériels, professions libérales, sociétés civiles, associations, syndicats.
- Les établissements artisanaux et coopératifs.
- Les établissements familiaux (membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur).
- Les travailleurs à domicile (renvoi de L. 721-6).
- Les établissements et exploitations agricoles (code rural) à l'exception des établissements publics administratifs.
- Les entreprises d'armement maritime (article 24 du code du travail maritime renvoyant à l'article L.212-1 du code du travail).

Le champ de l'allègement prévu à l'article 21 de la loi est distinct de celui de la durée légale. Sur ce point, voir la fiche n°30.

1.2 Sont hors champ de la durée légale :

- Les entreprises qui relèvent de la loi du 3 octobre 1940 et de ses arrêtés d'application (SNCF, RATP, transports urbains).
- Les établissements publics hospitaliers.
- Les professions suivantes, visées au livre VII du code du travail :
 - VRP ;
 - employés de maison ;
 - assistantes maternelles ;
 - gérants non salariés ;
 - concierges et gardiens d'immeubles d'habitation.
- Les cadres dirigeants visés à l'article L.212-15-1 auxquels ne sont pas applicables les dispositions du titre Ier (durée du travail), du chapitre préliminaire (repos quotidien) et des chapitres I (repos hebdomadaire), II (jours fériés) du titre II du livre deuxième du code du travail.

II. Calcul de l'effectif pour l'application de la nouvelle durée légale

Ce sont les mêmes règles qu'en matière de mise en place des institutions représentatives du personnel, le II de l'article 1^{er} de la loi du 19 janvier faisant explicitement référence à l'article L.421-1. Le calcul s'effectue mois par mois au cours des trois années précédant le 1^{er} janvier 2000 et le seuil doit être atteint pendant au moins 12 mois consécutifs ou non. La présente loi a complété les dispositions de la loi du 13 juin 1998 en visant aussi l'article L.421-2 du code du travail relatif aux modalités de décompte de l'effectif.

Pour les entreprises et les unités économiques et sociales occupant plus de 20 salariés selon le mode de calcul indiqué ci-dessus, la durée légale est fixée à 35 heures depuis le 1^{er} janvier 2000 et, pour les autres, à partir du 1^{er} janvier 2002.

Toutefois, pour prendre en compte les baisses d'effectif durables, l'article 1^{er} de la loi prévoit que, si au 1^{er} janvier 2000, l'effectif de l'entreprise a été ramené au plus à vingt salariés depuis plus de douze mois consécutifs - c'est à dire au moins depuis le 31 décembre 1998 -, la nouvelle durée légale sera applicable au 1^{er} janvier 2002, alors même que l'effectif de l'entreprise aurait dépassé ce seuil pendant douze mois, consécutifs ou non, pendant les trois années précédant le 1^{er} janvier 2000,

L'effectif est comptabilisé comme en matières d'élections professionnelles. La loi a cependant apporté deux précisions.

En premier lieu, la loi prévoit que les VRP, au sens des articles L. 751-1 et suivants du code du travail, ne sont pas pris en compte pour la détermination de l'effectif.

En second lieu, concernant les associations intermédiaires, si les salariés permanents sont pris en compte totalement, les autres travailleurs le sont seulement lorsqu'ils ont été liés à ces associations par des contrats de travail pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile. Ils sont alors comptabilisés au prorata de leur temps de présence.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail temporaire doivent être pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Ainsi, pour calculer les effectifs au 1^{er} janvier 2000, il convient de prendre en compte les salariés employés sous CDD et les salariés intérimaires qui ont été occupés au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 1999 et ce, même si les intéressés ne font plus partie de l'entreprise en janvier 2000.

Exemple :

Au cours de l'année 1999, une entreprise a eu recours à :

3 salariés sous contrat à durée déterminée de 3 mois d'octobre à décembre ;

1 salarié sous contrat à durée déterminée de 6 mois de juillet à décembre ;

1 salarié sous contrat à durée déterminée de 9 mois de avril à décembre.

Ces salariés seront pris en compte pour les effectifs du mois de janvier 2000 à raison de deux unités :

$$[(3 \times 3) + (1 \times 6) + (1 \times 9)] / 12 = 24/12 = 2$$

Fiche n° 2 : Temps de travail effectif

La loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail avait déjà complété l'article L.212-4 du code du travail en ajoutant un premier alinéa définissant la durée du travail effectif comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». Cette définition s'inspirait étroitement des critères élaborés par la jurisprudence en la matière.

L'article 2 de la loi 19 janvier 2000 relatif à la réduction négociée du temps de travail conforte cette évolution législative récente en apportant des précisions sur la qualification juridique de certaines périodes.

I - Temps de pause et temps de restauration.

Le troisième alinéa de l'article L.212-4 précise les modalités d'application des critères définis au premier alinéa du même article aux temps de pause et de restauration, les temps de " casse-croûte " étant exclus du temps de travail effectif dans la législation antérieure.

La jurisprudence avait dégagé les modalités d'application des principes repris au premier alinéa de l'article L.212-4 s'agissant des temps de restauration.

Ainsi, le temps de restauration ne peut être a priori considéré comme du temps de travail effectif (voir en ce sens, l'arrêt Cass. Soc. 28 mars 1973, Société Raffinerie Toy Rion c/ Baghioni – D. Soc 1973 –516). Dans ce cas, la pause n'a pas à être rémunérée à ce titre (Cass. Soc. 26 janvier 1966 Société Mazin et fils c/ Bensiho).

En revanche, dans un arrêt du 10 mars 1998 (EPA des aéroports de Paris c/Pellegrini et autres), la Cour de cassation a précisé que, dans la mesure où « *les salariés travaillaient en cycle continu, qu'ils ne pouvaient s'éloigner de leur poste de travail et qu'ils restaient à la disposition de l'employeur même pendant le temps des repas* », ce temps de repas devait être compris dans la durée effective du travail.

Pour les temps de pause autres que les temps de restauration, les mêmes règles sont applicables. Ainsi, un salarié refusant de prendre sa pause, alors même qu'il en a la possibilité, ne peut prétendre au paiement des heures supplémentaires qui résulterait de l'inclusion de cette pause dans le décompte du temps de travail effectif (voir dans ce sens, l'arrêt de la Cour de Cassation Vidalenc /Pailler du 9 mars 1999 qui précise que « *seul un travail commandé par l'employeur est susceptible d'être qualifié de travail effectif ; la seule circonstance que M. Vidalenc n'ait pas voulu profiter de la pause dont il disposait et pendant laquelle il n'est pas allégué qu'il restait à la disposition permanente de son employeur, ne lui permettait pas de se prévaloir d'heures supplémentaires* »).

En revanche, dès lors que le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles, le temps de pause doit être qualifié de temps de travail effectif (voir en ce sens l'arrêt de la Cour de Cassation du 25 mars 1998 Société Brasselet c/Racine et autres : salariés d'un atelier de découpe de viandes bénéficiant d'une pause contractuelle pendant laquelle ils restent à la disposition de l'employeur).

Dans le prolongement de cette jurisprudence désormais bien établie, l'article 2 la loi du 19 janvier 2000, qui modifie l'article L.212-4, précise que lorsque les critères définis au premier alinéa de cet article sont réunis, les temps nécessaires à la restauration ou consacrés au temps de pause sont considérés comme du temps de travail effectif.

Dans le cas contraire, ces temps ne seront pas décomptés comme temps de travail effectif mais pourront être, le cas échéant, rémunérés par voie conventionnelle ou contractuelle.

II - Temps d'habillage et de déshabillage.

Le législateur a complété l'article L. 212-4 pour préciser le régime de l'habillage et du déshabillage lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- le port d'une tenue de travail doit être imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail qui peut être distinct de l'enceinte de l'entreprise, comme par exemple dans le cas d'un chantier.

Lorsque ces conditions sont remplies, ces temps doivent faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières. Ce sont les accords collectifs de branche ou d'entreprise ou, à défaut, le contrat de travail qui devront déterminer le montant et la nature des contreparties. Cette disposition ne s'applique qu'à compter du début de l'année civile suivant l'établissement de la durée légale à trente-cinq heures (soit au 1^{er} janvier 2001 et au 1^{er} janvier 2003 selon l'effectif de l'entreprise), afin de laisser aux partenaires sociaux un délai suffisant pour négocier.

Ce régime de contreparties obligatoires est applicable sans préjudice des clauses conventionnelles, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif. En conséquence, la situation des entreprises où le temps d'habillage et de déshabillage est déjà assimilé à du temps de travail effectif, n'est pas modifiée par la loi.

Fiche n°3 : Equivalences

L'article 3 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 complète l'article L.212-4 du code du travail par un nouvel alinéa qui vise à encadrer le régime des heures d'équivalences.

I – Définition

Il s'agit d'un mode de décompte spécifique d'une durée de travail effectif comportant des périodes d'inaction. L'arrêt CRETON de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 9 mars 1999 affirme ainsi que *«si les heures accomplies par M. CRETON correspondaient bien à un travail effectif, leur comptabilisation devait être effectuée dans le cadre du régime d'équivalence institué par la convention collective»*.

Il peut être ainsi fixée une durée équivalente à la durée légale du travail, plus élevée que celle-ci. Par exemple, dans les commerces de détail de poissons, une durée hebdomadaire de travail de 42 heures 30, pour le personnel affecté à la vente, est équivalente à la durée de 39 heures par semaine.

Cette durée équivalente à la durée légale a le même effet que la durée légale. Ainsi, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est repoussé au-delà de la durée équivalente à la durée légale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont la possibilité, conventionnellement ou par usage, de rémunérer l'ensemble des heures effectuées. Tel est le cas, par exemple, du secteur de la boulangerie.

II - Evolution de la jurisprudence relative aux règles de mises en place

La Cour de cassation a eu à connaître de nombreux contentieux portant sur le paiement d'heures supplémentaires par des salariés qui contestaient la validité d'un régime d'équivalence invoqué par l'employeur pour ne pas procéder au paiement de ces heures supplémentaires.

Aux termes de ces décisions et d'une manière constante, la Cour de cassation pose le principe que le régime des heures d'équivalence ne peut résulter que d'un dispositif réglementaire ou conventionnel et indique de manière explicite que ces équivalences peuvent être instaurées par un dispositif conventionnel.

Après avoir indiqué que les conventions collectives ne pouvaient instaurer un régime d'équivalence que si elles étaient étendues (Cassation sociale, 13 novembre 1990, HADJEB c/APCOA parking France), la Cour de cassation avait élargi cette possibilité aux accords collectifs (cassation sociale, 9 mars 1999, HECQ) avant de préciser qu'il s'agissait, outre les accords de branche étendus, des accords d'entreprise soumis aux dispositions de l'article L.132-26 du code du travail, c'est-à-dire soumis au droit d'opposition (Cassation sociale, 29 juin 1999, ADPEPI). En revanche, un accord de branche agréé mais non étendu ne pouvait mettre en place l'équivalence.

Désormais, il ressort de l'article L212-4 que les régimes d'équivalence ne pourront être créés que selon deux voies :

- soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, ce qui laisse la possibilité à la négociation collective de prévoir de tels modes de décompte des heures de travail, dans les secteurs où cela s'avèrerait nécessaire ;
- soit par décret en Conseil d'Etat.

Le souci de sauvegarder l'homogénéité du régime social et l'égalité de concurrence dans une matière qui touche de manière très significative à la comptabilisation du travail effectif a conduit le législateur à écarter la possibilité que des accords d'entreprises soient à l'origine de la mise en place d'un régime d'équivalences.

Par ailleurs, l'article 29 de la loi du 19 janvier 2000 valide les versements effectués au titre de la rémunération des périodes de permanence nocturne, comportant des temps d'inaction, effectués sur le lieu de travail en chambre de veille par le personnel en application des clauses des conventions collectives nationales et accords collectifs nationaux agréés, en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 relative aux institutions sociales et médico-sociales, en tant que ces versements seraient contestés sur le moyen tiré de l'absence de validité de ces clauses. Cette validation s'opère sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée.

Fiche n°4 : Astreinte

L'article 4 de la loi crée un nouvel article L.212-4 bis visant à inscrire dans le code du travail une définition et des règles claires en matière d'astreinte en s'inspirant des principes définis par la jurisprudence.

I - Définition de l'astreinte.

S'inspirant de la jurisprudence la plus récente (cf. notamment Cass. soc. 9/12/98 Taxis c/Brink's), la loi définit l'astreinte comme étant une période, qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif, au cours de laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Le temps consacré à l'intervention est considéré comme du temps de travail effectif

II - Modalités de la mise en place.

L'astreinte doit être mise en place par un accord collectif de branche ou d'entreprise devant en préciser le mode d'organisation et de compensation. Toutefois, à défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, des astreintes pourront être organisées par le chef d'entreprise après consultation des représentants du personnel s'ils existent et information de l'inspecteur du travail. L'absence de représentants du personnel ne fait pas obstacle à la mise en place d'astreintes.

III - Garanties.

L'article L.212-4 bis précise également les garanties nécessaires à la conciliation entre vie professionnelle et personnelle dont doivent bénéficier les salariés effectuant des astreintes : le délai de prévenance de ces salariés est fixé à 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles, auquel cas le salarié doit être prévenu au moins un jour franc à l'avance.

IV - Contreparties.

La mise en place d'une astreinte devra obligatoirement s'accompagner d'une compensation. Celle-ci peut être attribuée soit sous une forme financière, soit sous la forme d'un repos. Il appartient à l'accord collectif de déterminer la nature et le niveau de la contrepartie. En l'absence d'accord, c'est le chef d'entreprise qui déterminera la compensation, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail.

V – Articulation avec les repos quotidiens et hebdomadaires.

Le temps durant lequel le salarié est en situation d'astreinte ne s'analyse pas comme du temps de travail effectif. Cependant l'article L.212-4 bis précise bien que le temps d'intervention, dans ce cadre, est un temps de travail effectif. La question de la compatibilité entre une situation durant laquelle le salarié serait placé en position d'astreinte, après avoir achevé une période de travail, et le respect des règles relatives au repos peut donc être soulevée.

Les points suivants doivent être précisés à ce titre.

- Le salarié placé en position d'astreinte sans réaliser d'intervention ne se trouve pas placé dans une position permettant d'analyser le temps de l'astreinte comme un temps de travail effectif. Il en résulte que la position d'astreinte sans intervention durant une période de repos ne constitue pas en tant que telle une infraction aux règles relatives au repos quotidien (L.220-1) ou au repos hebdomadaire (L.221-1 et L.221-4). Il convient cependant de souligner que cette situation ne doit pas conduire à ce qu'un même salarié soit systématiquement placé en situation d'astreinte durant des périodes de repos quotidiens ou hebdomadaire. Si le développement de

telles pratiques venait à être constaté, il appartiendra aux services de les signaler aux services de l'administration centrale.

- Les articles L.221-12 et D.220-5 du code du travail permettent de suspendre le repos hebdomadaire et de déroger au repos quotidien de onze heures consécutives dans certaines situations. Il s'agit des cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement. Or, dans la plupart des cas, l'intervention dans le cadre d'une astreinte entre dans ce contexte. Lorsqu'une intervention est effectuée durant un jour de repos hebdomadaire, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. L'inspecteur du travail devra être informé dans les cas et conditions prévus par les articles R.221-12 et D.220-5.

VI - Contrôle.

Enfin, afin d'assurer une réelle transparence, l'article L.212-4 bis prévoit qu'un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées chaque mois et des compensations y afférentes devra être tenu par l'employeur. Ce document devra être communiqué au salarié et conservé pendant un an à la disposition des agents de contrôle.

Sont susceptibles d'être relevées par procès-verbal et sont punissables d'une peine d'amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe (article R.261-3 du code du travail modifié par l'article 3 du décret n°2000-140 du 21 février 2000) les infractions constituées par :

- la non remise au salarié du document prévu au 3^{ème} alinéa de l'article L.212-4 bis ;
- la non tenue de ce même document à la disposition des agents de l'inspection du travail ;
- le fait pour l'employeur de ne pas accorder aux salariés concernés les compensations prévues.

Fiche n°5 : Heures supplémentaires

L'article 1^{er} de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail qui a créé un article L.212-1 bis du code du travail a fixé le principe de l'abaissement de la durée légale à 35 heures au plus tard au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. La loi du 13 juin 1998 n'avait toutefois pas défini le régime des heures supplémentaires, et notamment celui des heures effectuées entre 35 et 39 heures, renvoyant cette définition à une seconde loi.

L'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 fixe donc le nouveau régime des heures supplémentaires, applicable après une période transitoire, aux heures effectuées au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente dans un cadre hebdomadaire. Le décompte des heures supplémentaires comporte quelques modifications.

Afin d'unifier la définition de la semaine civile qui reste l'unité de décompte des heures supplémentaires, la loi définit cette notion. Elle débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. La loi du 19 janvier 2000 ouvre cependant la possibilité à un accord d'entreprise de prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

Pour les salariés employés dans le cadre d'un contrat de travail temporaire, l'article L.124-4-6 précise que l'utilisateur est responsable du respect des règles relatives à la durée du travail. En conséquence, le salarié mis à disposition d'une entreprise utilisatrice pour laquelle la durée légale est fixée à 35 heures pourra prétendre au bénéfice de la bonification prévue par l'article L.212-5 du code du travail ainsi qu'aux majorations prévues par le même article.

I. Régime pérenne des heures supplémentaires

1.1 Principes généraux.

Le nouveau régime des heures supplémentaires s'articule autour des principes suivants :

- bonification de 25 % pour chaque heure supplémentaire effectuée entre 35 et 39 heures,
- affirmation du rôle de la négociation collective dans la détermination de la forme cette bonification,
- modification du régime des heures effectuées au-delà de 39 heures puisque le seuil d'application de la majoration de 50 % est abaissé de la 48^{ième} à la 44^{ième} heure.

1.2 Régime définitif.

1.2.1. Heures supplémentaires effectuées entre 35 et 39 heure (L.212-5 -I).

Le salarié bénéficie d'une bonification de 25 % pour chaque heure supplémentaire effectuée entre 35 et 39 heures.

Cette bonification est attribuée soit sous forme de repos, soit sous forme monétaire. C'est l'accord collectif de branche ou d'entreprise qui déterminera le choix entre repos et valorisation financière. En l'absence d'accord collectif, la bonification prend obligatoirement la forme d'un repos qui sera pris selon les mêmes modalités que le repos compensateur prévu à l'article L.212-5-1 du code du travail (par journée ou demi-journée, dans les deux mois, à la convenance du salarié en dehors de la période du 1^{er} juillet au 31 août). Il en va de même lorsque l'accord ne prévoit pas de dispositions précisant la nature de la bonification.

S'agissant des salariés des entreprises de travail temporaire mis à disposition d'entreprises utilisatrices, lorsque la bonification dans ces entreprises donne lieu à du repos, il convient de se référer aux mêmes règles que celles fixées au dernier alinéa de l'article L.212-5-1. Par suite, le salarié intérimaire dont le contrat de travail s'achève avant qu'il ait pu bénéficier du repos

auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, pourra prétendre au versement d'une indemnité correspondant aux repos acquis.

1.2.2. Heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures (L.212-5-II).

La loi du 19 janvier 2000 ne modifie pas les taux applicables qui restent fixés à hauteur de 25 et 50 % selon le rang de l'heure considérée. De même, les principes de rémunération sont inchangés : majoration de salaire pouvant être remplacée par un repos compensateur équivalent.

En revanche, **le seuil de déclenchement** du taux de 50 % est abaissé de la 48^{ième} à la 44^{ième} heure supplémentaire.

En conséquence, les quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures (soit de la 39^{ième} à la 43^{ième} incluse) donneront lieu à une majoration de salaire de 25 % et les suivantes (à partir de la 44^{ième}) à une majoration de salaire de 50 %.

Pour les entreprises auxquelles la nouvelle durée légale est applicable au 1^{er} janvier 2002, ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2002.

1.2.3. Le repos compensateur de remplacement (R.C.R.).

Les principes régissant le repos compensateur de remplacement sont clarifiés. Les heures supplémentaires pourront faire l'objet d'un repos équivalent, pouvant porter soit sur la bonification ou la majoration, soit sur le paiement de l'heure supplémentaire, soit sur ces deux éléments.

Il est rappelé que seules les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos équivalent (paiement de l'heure et de la bonification ou majoration y afférente) ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

a) Mise en place du R.C.R.

Le R.C.R. peut être mis en place :

par convention ou accord collectif étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ;

- dans les entreprises non soumises à l'obligation annuelle de négocier, en l'absence d'accord collectif étendu, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y soient pas opposés ;

- dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, sur décision du chef d'entreprise.

b) Modalités de prise du R.C.R.

Les dispositions qui permettaient d'adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise de ce repos à l'entreprise sont simplifiées. En effet, jusqu'à présent, il n'était possible de déroger qu'à la prise du R.C.R. par journée entière.

Le nouveau dispositif ouvre à l'accord collectif ou au texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, la possibilité d'adapter les règles fixées pour le repos compensateur prévues à l'article L.212-5-1 concernant les conditions et les modalités d'attribution et de prise du R.C.R. Lorsqu'un accord collectif ou un texte soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel ne règle pas les conditions et modalités d'attribution et de prise du R.C.R., celui-ci devra être attribué et pris dans les mêmes conditions que le repos compensateur prévu à l'article L.212-5-1.

II. Régime transitoire des heures supplémentaires (V de l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000).

Afin de permettre aux entreprises de trouver les modalités d'organisation du temps de travail les plus appropriées, la loi ménage une période d'adaptation pour l'application du régime des heures supplémentaires et les modalités d'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires (sur ce dernier point, voir la fiche n° 6).

Concernant le taux de la bonification, cette période de transition concerne l'année 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et l'année 2002 pour les autres. Pendant cette période, le taux de la bonification est ainsi fixé à 10 % à compter du 1^{er} février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises, le taux de 25 % s'appliquant in fine pour l'ensemble des entreprises à compter du 1^{er} janvier 2003. Les premières heures supplémentaires décomptées au-delà de 35 heures par semaine dans une entreprise de plus de 20 salariés, selon les modalités et avec les effets prévus par la loi du 19 janvier 2000, peuvent donc avoir été effectuées dans la semaine débutant le lundi 31 janvier et s'achevant le dimanche 6 février.

Pour les entreprises pour lesquelles la durée légale est fixée à 35 heures au 1^{er} janvier 2002, les heures entre 35 et 39 heures ne sont pas majorées jusqu'à cette date. Les heures au-delà de 39 heures se voient appliquer jusqu'en 2002 le régime des heures supplémentaires en vigueur avant l'adoption de la loi, soit 25 % pour les huit premières heures et 50 % pour les suivantes (paragraphe V de l'article 5 de la loi).

III. Heures supplémentaires dans le cadre d'un cycle de travail (L.212-7-1).

L'abaissement de la durée légale impliquait de redéfinir le régime des heures supplémentaires en cas de cycle, dont la définition est inchangée mais qui peut désormais être mis en place non seulement par accord de branche étendu mais également par accord d'entreprise ou d'établissement. Les heures dépassant la durée moyenne de 35 heures (et non plus 39 heures) sur la période du cycle sont désormais des heures supplémentaires.

Pour les entreprises de 20 salariés au plus, jusqu'au 1^{er} janvier 2002, seules les heures excédant 39 heures en moyenne calculée sur la durée du cycle sont des heures supplémentaires.

Annexe fiche n°5 : régime de bonification et de majoration des heures supplémentaires

Entreprises de plus de 20 salariés

| Heures supp. | Nature de la bonification ou de la majoration | 2000 | A partir de 2001 |
|--|--|------|------------------|
| 36 ^{ème} à 39 ^{ème} incluses | Repos sauf si un accord prévoit majoration de salaire | 10% | 25% |
| 40 ^{ème} à 43 ^{ème} incluses | Majoration de salaire et possibilité RCR | 25% | |
| A partir de la 44 ^{ème} | Majoration de salaire et possibilité RCR | 50% | 50% |

RCR : repos compensateur de remplacement

Entreprises de 20 salariés et moins

| | Nature de la bonification ou de la majoration | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--|--|---|------|------|------|
| 36 ^{ème} à 39 ^{ème} incluses | Repos sauf si un accord prévoit majoration de salaire | Ces heures ne sont pas des heures supplémentaires en 2000 et 2001 | | 10% | 25% |
| 40 ^{ème} à 43 ^{ème} incluses | Majoration de salaire et possibilité RCR | 25% | | 25% | |
| 44 ^{ème} à 47 ^{ème} incluses | Majoration de salaire et possibilité RCR | | | 50% | |
| A partir de la 48 ^{ème} | Majoration de salaire et possibilité RCR | 50% | | | |

RCR : repos compensateur de remplacement

Fiche n°6 : Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur

I- Contingent d'heures supplémentaires

1.1. Définitions

1.1.1 Contingent pouvant être effectué après information de l'inspecteur du travail.

Le premier alinéa de l'article L.212-6 du code du travail prévoit l'existence d'un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En conséquence, lorsque ce contingent est épuisé, l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise pour pouvoir effectuer des heures supplémentaires. Ce système est en vigueur depuis l'ordonnance du 16 janvier 1982 et a succédé au régime d'autorisation préalable pour toute heure supplémentaire antérieurement applicable.

Ce contingent a été fixé depuis le décret n°82-101 du 27 janvier 1982 à 130 heures par salarié et par an.

Le décret n°2000-82 du 31 janvier 2000, qui abroge le décret précité, fixe à nouveau ce contingent à 130 heures par salarié et par an et à 90 heures en cas de modulation, sauf dans les cas mentionnés à l'article L.212-6.

Ce contingent est applicable aux ouvriers, employés, agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres mentionnés à l'article L.212-15-2.

Il peut être modifié, à la hausse ou à la baisse par les partenaires sociaux, par la voie d'un accord de branche étendu. Ce contingent se calcule par année civile, sous réserve de la fixation par l'accord d'une période différente, calée par exemple sur celle de la modulation.

1.1.2. Contingent déclenchant le repos compensateur légal.

La possibilité pour les partenaires sociaux de fixer un contingent d'un volume inférieur ou supérieur au contingent légal est sans incidence sur le droit à repos compensateur dû pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent légal (130 heures par salarié et par an ou 90 heures par salarié et par an en cas de modulation sauf dans les cas mentionnés à l'article L.212-6).

Cette interprétation constante, telle qu'exposée en particulier par la circulaire du 21 avril 1994, est explicitée par l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 qui réécrit le second alinéa de l'article L.212-6 en précisant que la détermination par accord de branche d'un contingent différent du contingent légal concerne le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail.

En effet, comme le précise le second alinéa de l'article L.212-5-1, la latitude laissée aux partenaires sociaux en matière de fixation du volume du contingent s'exerce sans préjudice des dispositions des premier et troisième alinéas de l'article L.212-5-1. En conséquence, la fixation d'un contingent conventionnel à un niveau supérieur au contingent légal ne permet pas de reporter le droit à repos compensateur à partir de ce seuil conventionnel. C'est en tout état de cause à partir du seuil de 130 heures, ou le cas échéant de 90 heures, que chaque heure supplémentaire ouvrira droit au repos compensateur prévu à l'article L.212-5-1. Il en va de même en cas de fixation d'un contingent conventionnel à un niveau inférieur au contingent légal. Dans ce cas, le droit à repos compensateur se déclenche au-delà du contingent de 130 heures ou 90 heures selon le cas, sauf si les partenaires sociaux ont explicitement entendu

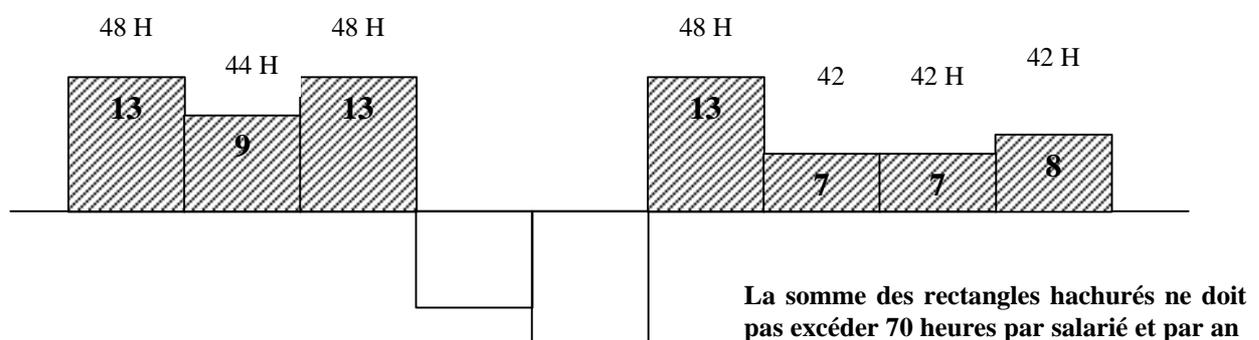
abaisser ce seuil de déclenchement au niveau de celui du contingent conventionnel, en application du principe de faveur.

1.1.3. Contingent et modulation.

La mise en place d'une modulation du temps de travail permet de mieux adapter la répartition des heures de travail aux fluctuations d'activité, et par conséquent réduit le besoin de recourir aux heures supplémentaires.

Le législateur a donc mis en place un contingent spécifique réduit en cas de modulation. Celui-ci est fixé à 90 heures par salarié et par an par le décret n°2000-82 du 31 janvier 2000.

Toutefois, lorsque l'accord collectif prévoit une modulation d'amplitude peu élevée, soit comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures, soit lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par salarié et par an, ce contingent réduit ne s'applique pas et le contingent reste fixé à 130 heures par salarié et par an (voir graphique).



Dans cet exemple, le limite supérieure de la modulation est fixée à un niveau supérieur à 39 heures mais le nombre d'heures prévues par l'accord au-delà de la durée légale hebdomadaire ne dépasse pas 70 heures. Le contingent applicable est donc de 130 heures.

1.2. Imputation des heures supplémentaires sur le contingent.

1.2.1 Règles pérennes.

Les règles pérennes d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent ne sont pas modifiées. Ainsi les heures supplémentaires effectuées s'imputent normalement sur le contingent, sauf dans les cas suivants :

- en cas de compensation intégrale sous forme de repos portant à la fois sur le paiement de l'heure et sur celui des majorations ou bonifications y afférentes ;
- lorsque ces heures supplémentaires ont été effectuées dans les cas de travaux urgents prévus à l'article L.221-12 (article L.212-5-1, second alinéa) ;
- dans le cadre des dérogations permanentes et temporaires prévues par les décrets pris en application de la loi du 21 juin 1936.

1.2.2 Règles transitoires.

Afin de laisser aux entreprises le temps de la nécessaire adaptation de l'organisation du temps de travail à la nouvelle durée légale, des mécanismes de transition sont prévus par la loi en matière d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent. Ces mécanismes sont applicables en 2000 et 2001 pour les entreprises de plus de 20 salariés et en 2002 et 2003 pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Ainsi, pour une entreprise de plus de 20 salariés, le seuil à partir duquel s'imputent les heures supplémentaires sur le contingent est fixé en 2000 soit à 37 heures, soit à 1690 heures pour les entreprises appliquant des dispositifs d'aménagement du temps de travail comportant une

durée annuelle pour le déclenchement des heures supplémentaires (L.212-8, L.212-9). En 2001, ces seuils sont abaissés d'une heure, soit à 36 heures soit à 1645 heures en volume annuel. A partir du 1^{er} janvier 2002, l'imputation sur le contingent se fera à partir de 35 heures ou 1600 heures en volume annuel.

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | A partir de 2004 |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Entreprises de plus de 20 salariés | Imputation à partir de la 38 ^{ième} heure sur la semaine ou de la 1691 ^{ième} heure sur l'année | Imputation à partir de la 37 ^{ième} heure sur la semaine ou de la 1646 ^{ième} heure sur l'année | Imputation à partir de la 36 ^{ième} heure sur la semaine ou de la 1601 ^{ième} heure sur l'année | | |
| Entreprises de 20 salariés au plus | Imputation à partir de la 40 ^{ième} heure sur la semaine | | Imputation à partir de la 38 ^{ième} heure sur la semaine ou de la 1691 ^{ième} heure sur l'année | Imputation à partir de la 37 ^{ième} heure sur la semaine ou de la 1646 ^{ième} heure sur l'année | Imputation à partir de la 36 ^{ième} heure sur la semaine ou de la 1601 ^{ième} heure sur l'année |

Enfin, afin d'assurer l'homogénéité du régime du contingent annuel sur l'ensemble de l'année 2000, l'imputation des heures effectuées au-delà de 37 heures sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu dans le cadre du régime transitoire instauré par la loi s'applique dès le 1^{er} janvier 2000 à la différence des autres dispositions relatives au nouveau régime des heures supplémentaires applicable seulement au premier jour suivant la publication de la loi (VIII de l'article 5), c'est-à-dire au 1^{er} février 2000.

II. Repos compensateur obligatoire (L.212-5-1).

2.1 Champ.

Compte tenu du décret n°2000-82 du 31 janvier 2000, relatif au contingent d'heures supplémentaires, le repos compensateur lié au dépassement du contingent légal est applicable aux ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres visés à l'article L.212-15-2.

2.2 Taux et seuils.

La loi du 19 janvier 2000 ne modifie le régime du repos compensateur en matière de taux applicable et de seuil de déclenchement que sur un point. En effet, le taux spécifique du repos compensateur applicable aux heures supplémentaires effectuées en cas de travaux urgents énumérés par l'article L.221-12, qui était de 20%, est supprimé. Le taux applicable est désormais le taux de droit commun, soit 50 %.

Les seuils de déclenchement du repos compensateur restent en revanche inchangés.

| | Entreprises de 10 salariés au plus | Entreprises de plus de 10 salariés |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Heures supplémentaires dans le contingent | Pas de repos compensateur | 50 % au-delà de 41 heures |
| Heures supplémentaires au-delà du contingent | 50 % pour toute heure supplémentaire | 100 % pour toute heure supplémentaire |

2.3 Modalités de prise du repos compensateur.

La loi du 19 janvier 2000 simplifie et adapte les règles de prise du repos compensateur.

Celui-ci reste pris à la convenance du salarié en dehors de la période du 1^{er} juillet au 31 août. Deux formules de prise sont possibles : par journée entière ou par demi-journée. Le délai de prise du repos compensateur reste fixé à deux mois, sauf si un accord collectif prévoit un délai différent qui ne peut, en tout état de cause, excéder six mois après l'ouverture du droit et sous réserve des cas de report.

En outre, le 2^{ème} alinéa de l'article D. 212-10 du code du travail indiquait que le droit au repos compensateur était réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteignait huit heures. Cette disposition correspondait à une durée légale de trente-neuf heures. L'abaissement de la durée légale à 35 heures en imposait l'adaptation. Le droit au repos compensateur est désormais réputé ouvert dès que sept heures de repos sont acquises (article 1 du décret n°2000-81 du 31 janvier 2000)

L'article L.212-5-1 du code du travail précisait que chaque journée était réputée correspondre à huit heures de repos compensateur. Cette mention de l'article L.212-5-1 a été supprimée par la loi du 19 janvier 2000 (2° du VI de l'article 5), afin de permettre une conversion sur la base de la durée réelle d'une journée et non plus sur une base forfaitaire de huit heures. Le second alinéa de l'article D.212-10 a été modifié en conséquence pour permettre que chaque journée ou demi-journée de repos corresponde au nombre d'heures qui auraient été travaillées par le salarié cette journée ou cette demi-journée-là (article 1 du décret n°2000-81 du 31 janvier 2000)

Enfin, la période durant laquelle le salarié est en repos compensateur est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié et donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail durant cette période là (article L.212-5-1).

Fiche n°7 : Les durées maximales du travail

L'article 6 de la loi du 19 janvier 2000 modifie l'article L.212-7 du code du travail en abaissant la durée maximale hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives de 46 heures à 44 heures. Il précise cependant qu'un décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette même durée maximale est de 46 heures.

Les dérogations à la durée maximale de 46 heures sur 12 semaines consécutives restent applicables. Elles impliquent une autorisation administrative, tandis que la dérogation à la durée maximale de 44 heures dans la limite de 46 heures résulte de la conclusion d'un accord de branche validé par un décret.

Pour les conventions et accords collectifs applicables au 1^{er} février 2000, la validité des clauses ayant pour objet de porter la durée maximale hebdomadaire moyenne au-delà de 44 heures n'est pas remise en cause. Cette sécurisation résulte soit des articles 8 et 9 de la loi relatifs à la sécurisation des accords de modulations ou mettant en place une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos et qui peuvent avoir fixé la durée maximale hebdomadaire au-delà de 44 heures, soit du II de l'article 28 de la loi.

Tableau : durées maximales et dérogations

| Période | Durée maximale | Dérogation administrative | Autres dérogations | |
|--|---|---|--|--|
| Journée L.212-1 | 10 heures | Pouvant être accordée par l'inspecteur du travail dans les cas et selon les modalités prévus aux articles D.212-12 à D.212-15 du code du travail. | Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement sans porter la durée maximale quotidienne à plus de 12 heures. | Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année pour des salariés visés au II de l'article L.212-15-3 peut prévoir une durée maximale se substituant à celle de 10 heures. |
| Semaine L.212-7 | 48 heures | Pouvant être accordée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les cas et selon les conditions prévus aux articles L.212-7, R.212-2, R.212-9 et R.212-10 du code du travail sans que le dépassement autorisé ne puisse porter la durée hebdomadaire à plus de 60 heures. | | Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année pour des salariés visés au II de l'article L.212-15-3 peut prévoir une durée maximale se substituant à celle de 48 heures. |
| Période quelconque de douze semaines consécutives L.212-7 | 44 heures | Des dérogations au-delà de 46 heures peuvent être accordées selon les cas par le ministre chargé du travail, par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les cas et selon les conditions prévus aux articles L.212-7, R.212-2, R.212-3 à R.212-8 du code du travail. | Un décret peut être pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche qui fixe la durée maximale à 46 heures. | Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année pour des salariés visés au II de l'article L.212-15-3 peut prévoir une durée maximale se substituant à celle de 44 heures. |
| Journée et semaine pour les jeunes de moins de 18 ans (*) | 8 h/jour la durée légale du travail/se m. | Pouvant être accordée par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail, à titre exceptionnel et dans la limite de cinq heures par semaine. | | |

(*) qui sont travailleurs, apprentis ou accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire L.212-13 et L.117bis-3

Fiche n°8 : Repos quotidien et hebdomadaire

I - Un repos hebdomadaire minimal de trente-cinq heures consécutives.

L'article 6 de la loi du 13 juin 1998 a créé un nouvel article L.220-1 du code du travail prévoyant un repos quotidien de onze heures consécutives et assurant ainsi la transposition de l'article 5 de la directive européenne 93/104 du 23 novembre 1993 relative à l'aménagement du temps de travail.

L'article 7 de la loi achève la transposition de cet article 5 de la directive. Il modifie l'article L.221-4 afin de préciser que le repos quotidien de onze heures consécutives s'ajoute au repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives.

Cette disposition institue donc un repos hebdomadaire minimal de trente-cinq heures. Ainsi, par exemple, un salarié achevant son travail le samedi à dix-huit heures ne pourra le reprendre avant le lundi à cinq heures.

Les dérogations au repos quotidien, au repos dominical et la faculté de suspension du repos hebdomadaire prévues par le code du travail peuvent s'appliquer les unes et les autres dans les cas et aux conditions prévus par le code du travail.

Il convient de noter que le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 17 mai 1999, a annulé les dispositions de l'article D.220-6 du code du travail au motif que la rédaction de cet article excédait le champ de l'habilitation législative. Cet article prévoyait une dérogation à titre exceptionnel sous la seule responsabilité de l'employeur en cas de changement d'équipe pour les salariés travaillant en équipes successives. Or, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, l'article L.220-1 ne prévoit la possibilité de dérogation par décret à la règle du repos quotidien minimal de onze heures consécutives que dans deux cas : travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident et surcroît exceptionnel d'activité compte tenu des termes de l'article L.220-1 du code du travail.

II - Un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs pour les jeunes de moins de dix-huit ans.

L'article 18 de la loi transpose à cet égard l'article 10.2 de la directive européenne 94/33 du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes. Ainsi, dans le cas où l'entreprise ne bénéficie pas d'une dérogation au repos du dimanche, le jeune salarié ou le jeune mineur accomplissant un stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire devra être en repos le samedi et le dimanche ou bien le dimanche et le lundi.

Les dérogations possibles à la règle des deux jours de repos consécutifs sont les suivantes :

- par convention ou accord collectif étendu, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire et sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives ;
- à défaut d'accord, un décret en conseil d'Etat définira les conditions dans lesquelles cette dérogation pourra être accordée par l'inspecteur du travail.

Fiche n°9 : La modulation

L'article 8 de la loi du 19 janvier 2000 simplifie les règles applicables en supprimant les trois dispositifs de modulation du temps de travail antérieurs et en les remplaçant par un dispositif unifié.

I - Mise en place.

Les différents types d'accord, qui peuvent être soit des accords de branche étendus, soit des accords d'entreprise ou d'établissement, doivent satisfaire à des conditions de forme et de fond.

Les accords de branche étendus peuvent être conclus au niveau national, ou au niveau régional ou local, par des unions régionales, départementales ou locales.

1.1 Conditions de fond

Quel que soit le type de répartition, la durée hebdomadaire ne devra pas excéder sur l'année une durée moyenne de 35 heures par semaine travaillée : les périodes de haute et de basse activité doivent ainsi se compenser. En tout état de cause, un plafond de 1600 heures devra être respecté.

Le calcul de la durée annuelle se fait sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des jours de congés légaux. Elle est également diminuée des jours fériés mentionnés à l'article L.222-1 du code du travail.

Détermination d'une durée annuelle moyenne en jours ouvrables, compte tenu des années bissextiles

$$\begin{aligned} & 365,24 \times 6/7 = 313,06 \\ & -(30 \text{ jours de congés payés}) \\ & = 283,06 \\ & -3 \text{ jours fériés fixes ne tombant pas un dimanche} \\ & -(8 \times 6/7) \text{ autres jours fériés} \\ & = 273,2 \text{ jours travaillés soit, divisé par 6,} \\ & 45,53 \text{ semaines} \\ & \text{multiplié par 35 heures} \\ & = 1593,7 \text{ heures} \end{aligned}$$

Le calcul précédent a fait apparaître que, selon les années, la durée annuelle pouvait varier de 1590 à 1605 heures. Le législateur a, par suite, retenu un seuil de 1600 heures.

Le calcul s'opèrera donc, si on raisonne en jours ouvrables comme dans le cas des congés payés, en partant du nombre de jours de l'année (365 ou 366) dont on déduira le nombre de jours de congés payés, le nombre de jours de repos hebdomadaire et le nombre de jours fériés mentionnés à l'article L.222-1 ne tombant pas un jour ouvrable.

La durée annuelle de 1600 heures permet le chômage de plus de 8 jours fériés, qui ne tomberaient pas un dimanche. Cette durée de 1600 heures constitue donc un plafond au-delà duquel les règles relatives aux heures supplémentaires s'appliquent dans tous les cas.

Il convient de préciser que les jours fériés chômés qui ne sont pas mentionnés à l'article L.222-1 et les congés conventionnels ne sont pas obligatoirement déduits du nombre de jours annuels pour le calcul de la durée annuelle. Cependant deux précisions doivent être apportées à cet égard.

En premier lieu, si cette déduction n'est pas obligatoire, les partenaires sociaux ont la possibilité, lorsque les jours en question sont chômés, s'ils le souhaitent, de la prévoir.

En second lieu, lorsque ces jours fériés sont chômés, ils se voient appliquer le principe d'interdiction de récupération des absences rémunérées ou indemnisées, prévu à l'article L.212-8, qui concerne également les congés conventionnels.

1.2 Conditions de forme

Les accords de modulation doivent comporter les clauses obligatoires suivantes :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation,
- le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, concernant la mise en œuvre de la modulation ; celui-ci est soumis pour avis, avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Une consultation est également organisée en cas de modification de ce programme. Il convient de noter que la convention ou l'accord fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et qu'il peut organiser, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Cette modalité permet, par exemple, au sein d'une équipe de travail occupée selon une même durée collective, de faire travailler les salariés selon des horaires de travail différents. En conséquence, les périodes hautes et basses seront les mêmes pour tous les salariés relevant de la même unité de travail, mais chacun pourra être occupé selon un horaire individuel. Dans le cas où cette possibilité d'individualisation de la modulation est offerte, l'accord ou la convention devra préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.
- le délai de prévenance en cas de modification des horaires de travail s'il est inférieur à 7 jours ouvrés. Ce délai permet d'inclure dans tous les cas un week-end. Pour une modification des horaires devant intervenir un jeudi 12 octobre, dans une entreprise travaillant du lundi au vendredi, le salarié devra être averti au plus tard le lundi 2 octobre, 7 jours ouvrés complets séparant ces deux dates. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Lorsque l'accord prévoit un délai inférieur à 7 jours ouvrés, des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues par l'accord.
- le droit à la rémunération et au repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence : certains salariés, soit qu'ils aient été absents à certaines périodes de l'année pour diverses raisons (maladie, formation, maternité...), soit qu'ils aient intégré ou quitté l'entreprise en cours d'année, ont été privés des compensations prévues par la loi pour toute heure effectuée au-delà de la durée légale sans bénéficier en contrepartie d'une durée annuelle de trente-cinq heures. Il revient à l'accord de déterminer les droits de ces salariés.
- les conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans le cadre de la convention ou de l'accord. Si les partenaires sociaux ne peuvent se substituer à l'administration pour fixer les conditions d'attribution du chômage partiel, il leur appartient de déterminer soit un seuil minimal en deçà duquel il est possible de considérer que l'entreprise sort du cadre de la modulation et peut à ce titre solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues, soit les conditions dans lesquelles l'interruption de la modulation ou le non-respect du programme d'activité peut justifier une demande, dès lors que l'entreprise peut identifier les périodes d'activité insuffisante.
- les modalités de recours au travail temporaire.

Les conventions et accords définis par l'article L.212-8 peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux. A défaut de précision expresse dans l'accord de modulation, celle-ci ne sera donc pas applicable à ces salariés, comme c'était déjà le cas dans la législation antérieure, y compris pour la modulation de type II. Les règles de droit commun en matière d'heures supplémentaires leur seront appliquées dans cette situation. Si l'accord est rendu applicable aux salariés à durée déterminée et aux travailleurs intérimaires, il importe, pour éviter tout litige, que l'accord précise, par exemple, la durée du contrat ou de la mission au-delà de laquelle les intérimaires peuvent être employés dans le cadre de ce mode d'aménagement du temps de travail et les conditions d'application du lissage de la rémunération à ces salariés.

II - Application.

2-1 Bilan de la modulation.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

2-2 Heures supplémentaires.

Dans le cadre de la modulation, les heures effectuées entre 35 heures et la limite haute de modulation ne sont pas des heures supplémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de cette limite haute. Cette limite peut être fixée par l'accord entre 35 heures et 48 heures, sous réserve du respect de la durée moyenne hebdomadaire sur douze semaines consécutives fixée par la loi à 44 heures (toutefois, les clauses des accords de modulation ayant fixé une durée hebdomadaire moyenne de 45 ou 46 heures ne sont pas remises en cause en application de l'article 8 de la loi, cf. fiche n°7).

Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne du travail par semaine travaillée fixée par l'accord et en tout état de cause au-delà de 1600 heures sont des heures supplémentaires. En fin d'année, ces heures, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année, ouvrent droit aux majorations, bonifications, repos compensateur afférents. Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent sauf si leur paiement et les bonifications ou majorations afférentes sont remplacées par un repos compensateur équivalent.

Le taux applicable aux heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année est de 10 % pour les entreprises de plus de 20 salariés en 2000, ce taux étant applicable en 2002 pour les autres entreprises.

***Exemple :** En 2001, une entreprise 50 salariés applique un accord de modulation sur une base de 1600 heures avec une limite hebdomadaire supérieure de 45 heures. Le nombre d'heures effectuées en fin d'année est de 1620 et pendant l'année, la durée hebdomadaire ne dépasse pas 45 heures, sauf pendant deux semaines où elle atteint 47 heures :*

- 4 heures supplémentaires seront payées en cours d'année avec 25% de bonification et donneront lieu à 2 heures de repos compensateur ; en effet, les heures au-delà de la limite supérieure constituent des heures supplémentaires et sont donc majorées et donnent droit au repos compensateur au-delà de la 41^{ème} heure ;

- 16 heures supplémentaires (1620-1600-4) seront enfin payées en fin d'année avec les bonifications afférentes. Ces heures ouvrent droit à bonification de 25% mais non à majoration de 50% car elles ne dépassent pas 4 heures en moyenne (le nombre d'heures supplémentaires, soit 16, divisé par le nombre de semaines travaillées, soit 45,53 par exemple, est en effet inférieur à 4).

Il convient enfin de préciser que les stipulations des accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L.212-8 et L.212-2-1 du code du travail dans leur rédaction antérieure à

la loi du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur, les heures excédant une durée moyenne sur l'année de 35 heures par semaine travaillée étant des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L.212-5, L.212-5-1 et L.212-6. Les heures supplémentaires seront décomptées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée conformément à l'ancien article L.212-8-2 du code du travail si l'accord a fixé une durée annuelle, ou un mode de calcul de celle-ci, conforme aux dispositions de cet article, alors même que cette durée annuelle dépasserait 1600 heures.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Le salarié ne peut donc accomplir de ce fait, suite à une absence non récupérable, un temps de travail non rémunéré totalement ou partiellement. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence.

2-3 Rupture du contrat de travail (L.212-8-5).

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures travaillées. Cette dernière disposition reprend dans la loi les règles dégagées par la jurisprudence (Cass. Soc., 10 mai 1989, S.A.R.L. CABY). Elle permet, en cas de lissage de la rémunération, et dans le cas cité, au salarié de ne pas être pénalisé.

Fiche n°10 : Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

L'article 9 de la loi du 19 janvier 2000 pérennise la possibilité d'organiser la réduction du temps de travail en tout ou partie sous forme de jours de repos sur l'année ouverte par l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Elle met en place une nouvelle modalité de réduction du temps de travail par attribution de journées ou de demi-journées de repos supplémentaires sur des périodes de 4 semaines.

Les stipulations des accords ayant mis en œuvre une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 ne sont pas remises en cause par la loi du 19 janvier 2000 (II de l'article 9).

Les deux modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sont les suivantes.

I - Première modalité : une réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur une période de 4 semaines

1-1 Modalités de mise en place

La réduction du temps de travail en deçà de trente-neuf heures s'effectue sur une période de quatre semaines par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Il s'agit de quatre semaines civiles et non d'un mois.

Cette modalité de réduction du temps de travail peut être mise en place directement, sans accord collectif, dans l'entreprise ou l'établissement. Les dispositions du code du travail, notamment l'article L.432-1, relatives à la consultation des institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, à la modification de l'horaire collectif sont applicables.

1-2 Programmation

Un calendrier préalablement établi doit fixer les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans le cadre de la période de quatre semaines. Il est souhaitable que ce calendrier soit établi dans des délais permettant tout à la fois de concilier les impératifs liés aux nécessités d'organisation de l'entreprise et les contraintes d'organisation de la vie personnelle des salariés.

Les journées ou demi-journées de repos sont équivalentes au nombre heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les dates de prise des journées ou demi-journées de repos sont modifiables en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ainsi, une modification devant intervenir le jeudi 12 octobre sera annoncée aux salariés concernés au plus tard le mercredi 4 octobre, 7 jours entiers séparant les deux dates.

1-3 Régime des heures supplémentaires

Cette modalité de réduction et d'aménagement du temps de travail est différente du cycle prévu à l'article L.212-7-1 du code du travail. En effet, la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle doit se répéter à l'identique, ce qui ne constitue pas une obligation dans ce cas. De plus, les heures effectuées au-delà de 39 heures lors d'une semaine civile sont bien des heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par des heures effectuées en-deçà de la durée légale ou conventionnelle si elle est inférieure, contrairement aux règles applicables concernant le cycle.

Toutes les heures ayant la qualité d'heures supplémentaires donnent lieu à l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Dans ce cadre, deux seuils de déclenchement sont mis en place pour le calcul des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine civile, seront traitées comme des heures supplémentaires,
- à l'exclusion de celles ayant déjà donné lieu à paiement et repos compensateur en application des dispositions ci-dessus, les heures excédant 35 heures au-delà de la durée moyenne pratiquée pendant la période de quatre semaines, constituent également des heures supplémentaires. Il y a lieu d'appliquer la même méthode de calcul que pour la détermination des heures supplémentaires dans le cadre du cycle prévu à l'article L.212-7-1.

Exemple : Les durées hebdomadaires de travail suivantes sont pratiquées sur une période de 4 semaines : 42h-39h-28h-39h.

3 heures supplémentaires sont effectuées durant la première semaine et devront être payées et bonifiées comme telles (10% en régime transitoire -2000 ou 2002 selon la taille de l'entreprise, 25% en régime permanent).

Horaire moyen : $(42 + 39 + 28 + 39)/4 = 37$ heures

Nombre total d'heures supplémentaires effectuées : 2 heures X 4 semaines soit 8 heures dont il faut déduire 3 heures déjà payées et bonifiées, soit 5 heures donnant lieu chacune à une bonification de 25% en régime pérenne (10% en régime transitoire).

1-4 Régime des absences

Compte tenu de la rédaction du I de l'article L.212-9, la détermination des droits à repos est liée au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure, à concurrence d'une durée hebdomadaire de 39 heures par semaine. Il en résulte que les absences de tous ordres, les jours fériés chômés, sauf lorsque la durée de ces périodes est assimilée à du travail effectif, réduisent à due proportion le nombre d'heures de repos. Par ailleurs, les absences sont sans incidence sur le nombre d'heures de repos déjà acquises par le salarié.

Exemple :

Soit une organisation du travail prévoyant :

- une semaine 1 à 39 heures,
- une semaine 2 à 38 heures,
- une semaine 3 à 35 heures (7 heures par jour)
- puis une semaine 4 à 35 heures dont un jour de repos (soit 28 heures de travail),

*Si le salarié est **absent les deux premières semaines**, il **perdra** son droit à jour de repos et accomplira 35 heures, sans journée de repos, la dernière semaine.*

*Si le salarié est absent **la dernière semaine**, il **conservera** le droit acquis à un jour de repos, qui sera pris ultérieurement.*

II - Deuxième modalité : une réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur l'année

La réduction du temps de travail s'effectue sur l'année par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Cette modalité est subordonnée à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le régime des heures supplémentaires s'applique lorsque, sur une semaine donnée, des heures sont effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord et, à l'exception des précédentes, dès lors que la durée du travail excède trente-cinq heures en

moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures. Le calcul de la durée annuelle s'effectue selon les mêmes modalités que dans le cadre de la modulation.

Toutes les heures ayant la qualité d'heures supplémentaires donnent lieu à l'application des articles L.212-5, L.212-5-1 et L.212-6 du code du travail.

Les règles de prise des journées ou des demi-journées de repos devront être précisées dans l'accord collectif. En tout état de cause une partie des journées ou des demi-journées sera programmée par les salariés en fonction de leurs choix personnels, le reste des journées à prendre étant fixé par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise.

Les dates devront être fixées plus d'une semaine à l'avance selon des modalités déterminées par l'accord collectif. En cas de modification des dates prévues, les salariés doivent être prévenus dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant. Ainsi, une modification devant intervenir le jeudi 12 octobre sera annoncée aux salariés concernés au plus tard le mercredi 4 octobre, 7 jours entiers séparant les deux dates. Il est toutefois possible de réduire ce délai par accord collectif.

L'organisation sur l'année du temps de travail peut avoir des répercussions sur la rémunération et il appartient à l'accord de préciser les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos. Aussi, l'accord peut prévoir un lissage de la rémunération. Il pourra aussi, par exemple, prévoir que la prise d'un jour de repos ne saurait entraîner de baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

En outre, l'accord peut prévoir qu'une partie des jours de repos alimente un compte épargne-temps dans le respect des plafonds fixés à l'article L.227-1 du code du travail.

III – Règles communes aux deux modalités.

3-1 Contrôle.

Le document prévu à l'article D.212-22, permettant à l'employeur, au salarié et aux délégués du personnel (D.212-24) de suivre le compteur des différents temps (repos compensateurs acquis et pris, heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année), doit comporter un état du nombre de jours de repos acquis au cours du mois et du nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois.

3-2 Régime des absences.

Le régime des absences est désormais précisé puisque ce dernier alinéa de l'article L.212-9 nouveau énumère les situations ne pouvant donner lieu à récupération. Il s'agit des absences rémunérées ou indemnisées, des congés ou autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en vertu de stipulations conventionnelles et des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.

Fiche n°11 : Les cadres

La loi du 19 janvier 2000 a créé une section spécifique consacrée aux cadres dans le livre II du code du travail. Jusqu'à présent, le code du travail ne comportait en effet que des dispositions communes à l'ensemble des salariés en matière de durée du travail. Dans les faits, un écart grandissant entre le droit applicable et les faits a été constaté. Cette discordance entre droit et pratique est liée à la fois à la spécificité du travail des cadres, dont beaucoup restent attachés à leur autonomie, mais aussi à l'éclatement d'une catégorie jusqu'ici relativement homogène et à l'évolution des modes de travail de ces salariés.

Pour prendre en compte cette évolution, la loi introduit dans le code du travail des modalités spécifiques en matière de décompte de la durée du travail des cadres en distinguant trois catégories : les cadres dirigeants, les cadres occupés selon un horaire collectif et les autres cadres ne relevant pas des catégories précédentes.

I. La notion de cadre

Les différentes dispositions applicables aux cadres renvoient à plusieurs définitions : cadre dirigeant d'une part, cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, d'autre part.

Ces définitions reposent sur deux approches complémentaires :

- soit la loi définit directement les cadres concernés en recourant à l'énumération de critères cumulatifs (cadres dirigeants, article L.212-15-1),
- soit la loi renvoie à une définition conventionnelle (cadres occupés selon un horaire collectif ou cadres employés selon un forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel, articles L.212-15-2 et L.212-15-3).

Dans le second cas, ce sont les textes conventionnels qui peuvent fonder l'application d'un dispositif donné. Il appartient aux partenaires sociaux de définir les catégories de cadres susceptibles de se voir appliquer telle ou telle disposition.

Les textes conventionnels peuvent être de trois types :

- une convention collective de branche applicable au secteur concerné ;
- une convention collective d'une branche connexe ou comparable, si le secteur concerné n'est pas couvert par une convention collective de branche qui lui soit propre,
- une convention ou un accord conclu sur le plan national ou régional en l'absence de dispositions au niveau de la branche, en application du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. En revanche, il n'est pas fait référence à l'article 4 bis du même texte relatif aux assimilés cadres.

C'est donc sur la base des classifications que sont définies les catégories de salariés susceptibles d'être couverts par les dispositions relatives au forfait en heures ou en jours. Les accords d'entreprise ne peuvent étendre ces définitions au-delà des périmètres fixés par la branche. En revanche, il leur appartient de préciser les catégories de salariés de l'entreprise ou de l'établissement répondant à la fois à cette définition conventionnelle et aux critères posés par le législateur.

II. Les cadres dirigeants

La définition retenue par la loi incorpore des éléments provenant de plusieurs sources : l'article 17-1 de la directive européenne du 23 novembre 1993 qui fait référence à la notion de « *cadres dirigeants* » et autorise des dérogations à certaines règles de durée du travail pour ces cadres,

la jurisprudence de la Cour de Cassation ainsi que les clauses relatives à l'encadrement de certains accords de branche.

La jurisprudence, pour sa part, a été amenée à statuer le plus souvent à l'occasion de litiges portant sur le paiement des heures supplémentaires. Elle n'a pas à proprement parler posé une définition du cadre dirigeant, ni même du forfait sans référence horaire, mais a, en procédant par faisceau d'indices, dégagé un certain nombre de critères permettant d'exclure des cadres du bénéfice du régime des heures supplémentaires. Il s'agit de cadres bénéficiant d'une large indépendance dans l'exécution de leur travail excluant tout horaire prédéterminé. On peut citer notamment en ce sens l'arrêt qui précise qu'un cadre « jouissant dans l'organisation de son service d'une large indépendance exclusive d'horaire précis et déterminé » entre dans cette catégorie (Cass. Soc. 7 février 1985, Dennecker). Ces cadres peuvent être rémunérés forfaitairement, cette rémunération incluant un nombre indéterminé d'heures supplémentaires, en l'absence de toute convention de forfait précisant le nombre d'heures supplémentaires (cf. par exemple, Cass. Soc. 1986, Grenet/Soc. Pyrénées Location, ou encore Cass. Soc. 27 mai 1992, Augé c/ Vapomatic).

Le législateur a opté pour une définition des cadres dirigeants appuyée sur trois critères cumulatifs énumérés dans l'article L.212-15-1 :

- l'exercice de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps,
- l'existence d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome,
- le versement d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions du livre deuxième, titre I du code du travail relatives à la durée du travail, au travail de nuit et celles du livre deuxième, titre II du code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et jours fériés ne s'appliquent pas à ces salariés.

En revanche, les dispositions relatives aux congés annuels, aux congés non rémunérés et aux principes généraux de prévention en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail leur sont applicables.

III Les cadres occupés selon un horaire collectif

Il s'agit des salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Les cadres relevant de l'article L.212-15-2 sont donc ceux qui suivent l'horaire collectif mais aussi ceux dont le rythme de travail épouse celui de l'horaire collectif, sans s'identifier exactement ou en permanence à celui-ci, c'est à dire de cadres, qui, au-delà de l'horaire collectif, sont amenés à effectuer des heures supplémentaires en nombre limité pour permettre le passage de consignes, la rédaction de rapport d'activité ou encore la préparation du travail du ou des jours suivants.

Pour ces cadres, il est toujours possible de mettre en place un forfait hebdomadaire incluant les majorations pour heures supplémentaires sur la base de l'article 1 de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle reprenant les termes de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation. Dans ce cas, les conditions posées par la jurisprudence (accord exprès et non présumé du salarié, nombre constant d'heures supplémentaires) en matière de forfait doivent être respectées. Les dispositions de l'article L.212-15-4, mentionnant explicitement les salariés relevant de l'article

L.212-15-2 et inspirées de la jurisprudence, s'appliquent à ces forfaits. La rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5.

IV. Les autres cadres

Pour les cadres ne relevant ni de l'article L.212-15-1 (cadres dirigeants) ni de l'article L.212-15-2 (cadres intégrés à un horaire collectif), la loi prévoit la possibilité de plusieurs types de forfaits dont deux dispositifs nouveaux que des accords de branche signés en application de la loi du 13 juin 1998 ont mis en place.

Ces types de forfaits sont applicables à des cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée. Concernant la définition de la notion de cadre, le champ d'application de l'article L.212-15-3 est le même que celui de l'article L.212-15-2.

Ces cadres doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail, par rapport à la situation antérieure à la conclusion d'un accord de réduction du temps de travail applicable aux cadres (accords conclus en application de la loi du 19 janvier 2000, de la loi du 13 juin 1998 ou de celle du 11 juin 1996...).

Ces forfaits peuvent être rangés dans trois catégories différentes : les forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle, les forfaits en heures sur une base annuelle et les forfaits en jours sur une base annuelle. La mise en place des deux derniers types de forfait nécessite un accord collectif.

Pour ces cadres visés à l'article L.212-15-3, le contingent prévu par le décret n°2082 du 31 janvier 2000 n'est pas applicable.

4.1. Les forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Ces forfaits peuvent être mis en place sur la base d'un accord collectif ou du contrat de travail.

Ces conventions répondent aux mêmes règles que celles visées à l'article 1 de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle reprenant les termes de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation. Leur mise en place suppose les mêmes conditions (accord exprès et non présumé du salarié, y compris en cas d'application d'un accord collectif, nombre constant d'heures supplémentaires) que celles posées par la jurisprudence.

S'agissant des conventions individuelles de forfait en heures sur une base mensuelle, la durée prévue est calculée sur le mois et la rémunération doit intégrer les majorations et bonifications liées aux heures supplémentaires accomplies durant le mois au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail. Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait, sont rémunérées en supplément avec le salaire du mois durant lequel elles ont été accomplies.

Lorsque ces conventions de forfait sont mises en place par accord collectif et que l'accord définit des modalités de contrôle de la durée du travail, ces modalités se substituent à celles définies à l'article D.212-21 modifié par le décret n° 2000-81 du 31 janvier 2000.

4.2. Les forfaits en heures sur une base annuelle.

Ce type de forfait permet la prise en compte de la spécificité des conditions d'emploi des salariés concernés. Il est donc essentiel que les partenaires sociaux en établissent par accord collectif les règles pratiques de mise en œuvre, dans le cadre défini par le législateur.

4.2.1 Objet de la convention de forfait annualisée en heures.

Cette convention vise à rémunérer une durée annuelle de travail intégrant, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année. Dans ce cas, la rémunération prévue doit intégrer les majorations et bonifications pour les heures supplémentaires accomplies durant l'année au-delà de la durée annuelle moyenne du travail correspondant à la durée légale de 35 heures. Si la durée du travail des salariés concernés ne peut être prédéterminée, elle peut en tout état de cause être décomptée sur une base horaire.

4.2.2 Catégories de salariés concernés.

Il s'agit d'une part, des salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 4 mars 1947, d'autre part des salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il appartient aux partenaires sociaux de définir dans l'accord collectif les catégories de salariés ainsi visés. Concernant les salariés itinérants, le législateur a entendu poser des critères mettant l'accent sur les notions d'autonomie ou de responsabilité. Ces critères doivent être mis en œuvre par l'accord. Le caractère itinérant du salarié s'apprécie au regard de son activité habituelle et régulière de travail. Il doit s'agir d'une composante structurelle et prédominante de son activité. L'impossibilité de prédétermination de la durée du temps de travail suppose que les heures de début et de fin du travail ne soient pas imposées. Enfin, leur autonomie doit bien être réelle : l'organisation de l'emploi du temps des jours travaillés du salarié ne peut résulter des seules directives de l'employeur. Sont notamment susceptibles d'être concernés par ces dispositions : les salariés exerçant des fonctions commerciales, les technico-commerciaux, certains techniciens de maintenance.

4.2.3 Modalités de mise en œuvre.

La mise en place du forfait annualisé en heures est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement et doit être prévue au contrat de travail.

La convention ou l'accord collectif doit obligatoirement déterminer :

- les catégories de salariés concernés,
- les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues,
- la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

La convention ou l'accord collectif peut en outre fixer des limites journalières et hebdomadaires excédant les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, soit 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures par semaine sur douze semaines consécutives, sauf décret pris près accord de branche dans la limite de 46 heures.

Lorsque l'accord collectif fixe des durées maximales différentes de celles prévues aux articles L.212-1 et L.212-7, il doit également :

- prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels,
- déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

Lorsque l'accord collectif institue des forfaits annualisés en heures, l'ensemble des règles relatives à la conclusion d'un forfait sont applicables. La signature d'un accord collectif

prévoyant la mise en place de forfaits annualisés en heures ne dispense pas de la conclusion individuelle d'une convention de forfait.

La fixation dans l'accord collectif de la durée annuelle de travail sur laquelle le forfait est établi n'exonère pas l'employeur des obligations à sa charge en matière de comptabilisation de la durée du travail effectuée et de justification des horaires réalisés par le salarié, comme le précisent les articles L.611-9 et L.212-1-1. Lorsque l'accord définit des modalités de contrôle de la durée du travail, ces modalités se substituent à celles définies à l'article D.212-21 modifié par le décret n° 2000-81 du 31 janvier 2000.

L'accord collectif peut également prévoir des durées maximales du travail se substituant à celles fixées aux articles L.212-1 et L.212-7 du code du travail. Dans ce cas, il doit remplir les deux conditions suivantes, en plus des règles relatives à l'établissement des forfaits :

- ne pas avoir fait l'objet du droit d'opposition prévu à l'article L132-26,
- respecter les règles applicables en matière de repos quotidien (article L.220-1) et de repos hebdomadaire (article L.221-2 et L.221-4).

4.3. Les forfaits en jours sur une base annuelle.

4.3.1 Objet de la convention de forfait en jours.

Cette convention permet la rémunération du cadre sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement. La durée prévue est comptabilisée en jours et non plus en heures. Il s'agit de la seconde modalité spécifique de décompte du temps de travail des cadres que plusieurs accords de branche avaient mis en place.

4.3.2 Salariés concernés.

Il s'agit exclusivement de salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 4 mars 1947. Il s'agit de cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, ces conditions étant cumulatives. Comme pour le forfait annualisé en heures, il appartient aux partenaires sociaux, compte tenu de ce champ légal, de déterminer les salariés ou catégories de salariés concernés.

4.3.3 Modalités de mise en œuvre.

La possibilité de conclure une telle convention doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui ne doit pas avoir fait l'objet du droit d'opposition prévu à l'article L132-26. Elle est ensuite mise en place contractuellement.

Cet accord doit déterminer :

- les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ;
- le nombre de jours travaillés qui ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours,
- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos,
- les conditions de contrôle de son application et les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

4.3.4 Dispositions applicables.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, comme aux autres dispositions du code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée de travail (contingent d'heures supplémentaires, repos compensateur, modalités de contrôle de la durée journalière de travail prévues à l'article D.212-21). En revanche, les dispositions relatives au repos quotidien (article L.220-1) et au repos hebdomadaire (articles L.221-2 et L.221-4) sont applicables, l'article L.212-15-3 le prévoyant expressément. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités d'application de ces dernières dispositions. Il revient donc concrètement aux partenaires sociaux de prévoir les mécanismes de contrôle des clauses conventionnelles négociées. Si les durées maximales du travail ne sont pas applicables car leur respect suppose un décompte horaire du temps de travail effectif, en revanche le respect des dispositions relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, qui ne supposent pas une mesure du travail effectif, s'impose.

Ce sont en effet les modalités de contrôle et de suivi définies dans l'accord qui serviront de base au contrôle interne, effectué dans l'entreprise, du respect des normes de droit applicables en matière de repos.

Concernant le décompte de la durée du travail, une récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés devra être effectuée (article D.212-21-1 introduit par le décret n° 2000-81 du 31 janvier 2000). Celle-ci pourra être réalisée à partir de tous supports, le document résultant de cette récapitulation devant être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois années.

Cette obligation est pénalement sanctionnée à l'article R.261-3 du code du travail (décret n°2000-140 du 21 février 2000).

Par ailleurs, le nombre de jours travaillés fixé par l'accord et qui ne peut excéder 217 doit s'entendre comme un plafond qui ne peut être dépassé que dans deux cas précis :

- l'affectation sur le compte épargne-temps dans les conditions prévues à l'article L.227-1,
- le report de congés payés dans les conditions prévues à l'article L.223-9.

En dehors de ces deux cas, les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante.

Les dépassements ne sont pas reductibles d'une année sur l'autre puisque le nombre de jours excédentaires réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris. Ainsi, un salarié qui aurait effectué 219 jours une année donnée pour un plafond fixé à 217 jours ne pourra effectuer plus de 215 jours l'année suivante.

Le non respect de ces dispositions est pénalement sanctionné par une contravention de 4^{ème} classe à l'article R.261-6-1.

Le second alinéa de l'article L212-15-4 permet enfin au cadre de saisir le tribunal afin que lui soit alloué une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui qui est pratiqué dans l'entreprise et qui correspond à sa qualification soit lorsqu'il ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail, soit lorsqu'il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées.

Fiche n°12 : Temps partiel : nouvelles règles générales applicables

L'article 12 de la loi du 19 janvier 2000 modifie les règles applicables aux salariés à temps partiel afin d'assurer une plus grande sécurité juridique des salariés employés sous ce régime, tout en laissant toute sa place à la négociation collective pour définir un encadrement collectif portant sur les conditions de travail de ces salariés.

I – Définition du travail à temps partiel.

L'article L.212-4-2 dans sa rédaction antérieure à la loi définissait les horaires à temps partiel comme des horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

La directive du Conseil de l'Union Européenne du 15 décembre 1997 – appliquant l'accord cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 – définit les salariés à temps partiel comme des « *salariés dont la durée normale de travail calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable* ».

Afin d'assurer la transposition de cette directive européenne, la loi supprime la référence à un seuil pour définir le temps partiel.

Sont désormais à temps partiel, en vertu des dispositions de l'article L.212-4-2 du code du travail, les salariés dont la durée de travail est inférieure :

- à la durée légale du travail, ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale ;
- à la durée mensuelle équivalente à la durée légale calculée sur un mois, ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure ;
- à la durée annuelle équivalente à la durée légale calculée sur l'année ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure. Le calcul de la durée annuelle s'effectue sur la base de la durée légale ou conventionnelle diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L.222-1. Ce mode de calcul est identique à celui retenu dans le cadre de la modulation ou de la réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos sur l'année.

L'article L.212-4-2 nouveau définit donc comme salariés à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. A titre d'exemple, un horaire hebdomadaire de 34h30 sera un horaire à temps partiel, alors qu'en l'absence de la modification législative de la définition, le salarié concerné, tout en étant soumis à un horaire individuel réduit par rapport à l'horaire collectif, n'aurait pu bénéficier des règles protectrices applicables aux salariés à temps partiel.

La durée de référence de l'horaire à temps plein, éventuellement rapportée au mois ou à l'année est la durée légale ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Pour les entreprises de 20 salariés et moins dont la durée du travail sera réduite de 39 heures à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2002, sont considérés comme salarié à temps partiel jusqu'à cette date, tous salarié employé par ces entreprises sur la base d'une durée du travail inférieure à 39 heures ou à la durée conventionnelle lorsque celle-ci est inférieure.

II – Champ et modalités de mise en place.

Le champ d'application du temps partiel est inchangé. Il est fixé par l'article L.212-4-1. De même, les modalités de mise en place du travail à temps partiel ne sont pas modifiées, l'article L.212-4-2 énumérant les différentes voies possibles pour le mettre en place :

- soit par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise,
- soit, en l'absence d'accord, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
- soit, en l'absence d'IRP, à la demande de l'employeur ou des salariés.

III – Répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel.

L'article 12 complète les articles L.212-4-3 et L.212-4-4 quant aux dispositions relatives à la répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel :

1.1 Les clauses devant figurer au contrat de travail.

Le contrat de travail doit définir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

Cette disposition prend en compte la jurisprudence de la Cour de cassation sur cette question, dont il ressort qu'une clause du contrat de travail ne peut valablement permettre à un employeur de modifier la répartition de la durée du travail convenu qu'à la double condition de la détermination par le contrat de la variation possible et de l'énonciation des cas dans lesquels cette modification pourra intervenir (Cass. soc. 7 juillet 1998- Reboul / Soc. Editions Karthala). En outre, la jurisprudence veille à ce que les cas soient définis de manière précise : la seule mention des « *nécessités du service* » ou « *des circonstances qui justifieraient une modification* » n'est pas considérée comme suffisante (Cass. Soc. 6 avril 1999 et 7 juillet 1999).

1.2. Délai de prévenance.

Le délai de prévenance applicable en cas de modification de la répartition de la durée du travail est fixé à 7 jours ouvrés (L.212-4-3 et L.212-4-4). Une modification annoncée le mardi 2 octobre interviendra au plus tôt le vendredi 12 octobre, 7 jours ouvrés entiers séparant ces deux dates, dans le cas d'une entreprise travaillant du lundi au vendredi. Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut réduire ce délai en deçà de sept jours ouvrés, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés en prévoyant dans ce cas des contreparties apportées aux salariés (L.212-4-4). Une modification annoncée le mardi 2 octobre interviendra au plus tôt le lundi 8 octobre, 3 jours ouvrés entiers séparant ces deux dates.

Le choix de ces contreparties est laissé à l'appréciation des signataires de l'accord et peut porter notamment sur la fixation d'une durée minimale de travail sur la semaine ou le mois pour ces salariés.

1.3. Droit pour le salarié de refuser la modification de la répartition de la durée du travail.

En ce qui concerne la modification de la répartition de la durée du travail, ainsi que le changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée, deux situations sont envisageables :

- soit le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de la modification de la durée du travail : le salarié pourra alors refuser la modification de la répartition de la durée du travail qui lui serait demandée, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ;

- soit le contrat de travail mentionne les cas et les modalités de changement de la répartition de la durée du travail; le salarié pourra refuser les modifications proposées, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement, dès lors que ces modifications sont incompatibles avec :
- soit des obligations familiales impérieuses.

Il appartiendra au salarié de donner à l'employeur les justifications sur ses obligations familiales de nature à établir le caractère impérieux de celles-ci.

Peuvent être par exemple considérées comme entrant dans cette catégorie la nécessité d'assurer l'assistance à un membre de la famille gravement malade ou dépendant ou encore la nécessité d'assurer la garde d'enfants pour un parent isolé.

- soit le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur.
- soit une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

IV – Horaires de travail

Le contrat de travail doit préciser les modalités selon lesquelles sont communiquées par écrit au salarié les horaires de travail pour chaque journée travaillée.

En effet, les horaires ne figurant pas obligatoirement dans le contrat de travail, il est apparu nécessaire que le salarié soit informé des modalités selon lesquelles ses horaires de travail lui sont communiqués par écrit.

Il appartient à l'employeur de préciser la mise en œuvre de ces modalités (telle que la remise de planning périodiques aux salariés concernés).

V – Régime des heures complémentaires.

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder le dixième de la durée contractuelle dans la limite du tiers de cette durée que si un accord de branche étendu le prévoit. Dans ce cas, cet accord doit comporter des clauses obligatoires concernant des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi que la fixation d'une période minimale de travail continue et la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

L'article 12 complète sur deux points les articles L.212-4-3 et L.212-4-4 concernant les heures complémentaires :

- le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Désormais, le refus d'effectuer des heures complémentaires dans les limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas non plus une faute ou un motif de licenciement dès lors que le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues (4^{ème} alinéa de l'article L.212-4-3). Cette disposition constitue une garantie importante pour le salarié qui pourra ainsi faire face à des contraintes ou à des obligations notamment familiales, incompatibles avec une sollicitation professionnelle imprévue.
- le 2nd alinéa de l'article L.212-4-4 pose le principe d'une majoration des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée initialement fixée au contrat de travail lorsqu'un accord de branche étendu a ouvert cette possibilité. Désormais, chacune de ces heures complémentaires sera majorée de 25 %. Par exemple, si le contrat de travail fixe une durée hebdomadaire de 20 heures, les heures complémentaires seront majorées à partir de la 23^{ème} heure (au-delà d'un dixième de 20 heures), jusqu'à la 26^{ème} heure. Ces dispositions sont applicables dès l'entrée en vigueur de la loi c'est-à-dire pour

les heures complémentaires effectuées à compter du 1^{er} février 2000, au-delà de 10% de la durée contractuelle.

L'article 12 de la loi abroge les dispositions relatives au temps partiel annualisé. Cependant, les contrats à temps partiel annualisé conclus sur le fondement de l'article L-212-4-3 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur. Chaque heure complémentaire effectuée entre le dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail et le tiers de cette durée, lorsqu'un accord de branche étendu le permet, donne lieu à une majoration de salaire de 25% (IX de l'article 12 de la loi).

VI – Régime des coupures :

La loi du 19 janvier 2000 n'a pas modifié les règles posées par la loi du 13 juin 1998 et figurant désormais à l'article L.212-4-4 du code du travail : les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à deux heures. Seule une convention ou un accord collectif, étendu ou agréé, peut, sous certaines conditions déroger à ce principe (cf. fiche n°12 de la circulaire du 24 juin 1998).

La loi du 19 janvier 2000 a toutefois prévu qu'en l'absence d'accord collectif étendu applicable aux activités de voyageurs présentant le caractère d'un service public, des dérogations pourront être accordées par l'inspecteur du travail dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

VII – Pénalités

Le décret n°2000-140 du 21 février 2000 a modifié l'article R. 261-3-1 du code du travail. L'amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe est désormais applicable à tout employeur qui :

- n'aura pas établi un contrat de travail écrit comportant la durée de travail de référence, la répartition de la durée du travail et du volume des heures complémentaires,
- aura fait effectuer des heures complémentaires sans respecter les limites prévues par l'article L. 212-4-3 ou par les conventions ou accords collectifs prévus par l'article L. 212-4-4,
- aura employé un salarié à temps partiel sans respecter le nombre ou la durée de la ou des coupures quotidiennes légales ou conventionnelles.

L'amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe est applicable à tout employeur qui n'aura pas respecté les dispositions relatives au paiement des majorations pour heures complémentaires effectuées au-delà du dixième du volume contractuel et dans la limite du tiers de ce même volume.

Annexe de la fiche n°12

Principaux accords collectifs de branche conclus dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 et comportant des clauses relatives au travail à temps partiel

| BRANCHE et effectifs salariés | LES MODALITES DE LA RTT AUX TEMPS PARTIELS | LES HEURES COMPLEMENTAIRES | LE REGIME DES COUPURES | LE DELAI DE PREVENANCE |
|--|---|---|--|---|
| Aéronautique Services | . 3 options : • RTT au prorata • Maintien de l'horaire de travail • Passage à temps plein La RTT sous forme de jours de repos peut s'appliquer aux temps partiels | - Limitées à 20% de l'horaire contractuel - Exclusion (absence de période minimale de travail continue). | - Une seule interruption par jour, limitée à 2h | - 3 jours ouvrés - Exclusion (absence de période minimale de travail continue). |
| Alimentation (grande distribution) et Entrepôts (450 000) Commerce | | | - Coupure située en milieu de journée : 4 h maxi - Sinon : 3 h maxi | - 7 jours |
| Ameublement (industries) (102 000) Industrie | - RTT applicable dans les mêmes conditions que les temps pleins si accord du salarié | - 1/3 de la durée contractuelle - 32 h maxi - Exclusion (aucune des clauses obligatoires prévues par L.212-4-3). | | |
| Animation socio-culturelle (200 000) Services | 2 options : - Maintien de l'horaire (et bénéfice de l'augmentation de salaire) - Augmentation de l'horaire contractuel | | - Pas plus d'une coupure par jour, deux pour certains personnels. (Cette limitation résulte d'un avenant du 2/07/98) | |
| Automobile (services de l') (420 000) Services | - RTT applicable dans les mêmes conditions que les temps pleins si accord du salarié | - 1/4 de l'horaire contractuel | - 1 interruption pour une journée entre 2 h et 4 h - 2 interruptions maxi quand la journée est supérieure à 4 h | - 3 jours ouvrés |
| Avocats (personnel salarié non avocat des cabinets) Services | - Priorité de passage à temps plein pour les TTP, et de passage à temps partiel pour les temps pleins | - HC limitées au 1/3 de la durée contractuelle | - Pas moins de 2h de période de travail continu dans la journée (sauf personnel de ménage) - Une coupure /jour, de 2h maxi. (sauf accord exprès du salarié) | - 7 jours calendaires (3j en cas de circonst. imprévisibles) |
| Bois d'œuvre et produits dérivés (négoce de) Commerce | - RTT au prorata | - 25% | - Une coupure maxi., qui ne peut excéder 2h | - 7 jours ouvrés |

| BRANCHE et effectifs salariés | LES MODALITES DE LA RTT AUX TEMPS PARTIELS | LES HEURES COMPLEMENTAIRES | LE REGIME DES COUPURES | LE DELAI DE PREVENANCE |
|--|---|---|---|--|
| Boissons (entrepôts et grossistes) Commerce | - Priorité de passage à temps plein | - 10% | - Pas moins de 3h de période de travail continu dans la journée (sauf personnel de ménage) - Une coupure /jour, de 2h maxi. | - 7 jours calendaires |
| Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie artisanale (83 000) Artisanat | - Augmentation possible du tps de travail pour satisfaire à l'obligation d'embauche (entrep.- 10 sal.) | | - 1 coupure maxi. / jour de travail si durée contractuelle d'au moins 18 h - Durée max. de la coupure : 5h | |
| Bureaux d'études techniques (430 000) Services | - Priorité de passage à temps plein | - 33 % - Exclusion (L.212-4-3 ; absence de la clause sur les garanties des droits avec les sal. à temps plein et période minimale de travail continue). | - 1 coupure de 1 h maxi | - 3 jours - Exclusion (L.212-4-3 ; absence de la clause sur les garanties des droits avec les sal. à temps plein et période minimale de travail continue). |
| Carrières et Matériaux (80 000) Industrie | | - 25 à 33 % | - 1 coupure de 2 h maxi - 3 h mini par journée de travail | - 7 jours |
| Centres sociaux et sociaux- culturels Services | - RTT au prorata, si acceptation du salarié | | - La durée de travail continue ne peut être inférieure à 1 heure - Une coupure /jour, de 2h maxi., en principe Exclusion (Possibilité de dérogation au régime des coupures avec fixation des contreparties fixées par le contrat de travail) | |
| Combustibles (négoce) Commerce | - Priorité de passage à temps plein - 3 options : • RTT au prorata • maintien de l'horaire de travail • passage à temps plein | - 30% | - Journée de travail continue : 6h mini. - Une coupure / jour, qui peut être sup. à 2h (dans la limite de 4h maxi.) | - 3 jours ouvrés |

| BRANCHE et effectifs salariés | LES MODALITES DE LA RTT AUX TEMPS PARTIELS | LES HEURES COMPLEMENTAIRES | LE REGIME DES COUPURES | LE DELAI DE PREVENANCE |
|---|--|---|---|--|
| Exploitations Frigorifiques Services | - 3 options : maintien, diminution ou augmentation de l'horaire | | - Au cours de la journée, une seule interruption peut être supérieure à 2h - Exclusion (L.212-4-3 : absence de contreparties). | |
| Enseignement privé sous contrat Services | - Egalité de traitement avec les salariés dont la durée de travail est réduite - 3 options : • maintien de la durée contractuelle • réduction de la durée contractuelle . solution mixte • Priorité pour accéder à temps plein | - 1/3 | - En principe, pas plus d'une coupure/jour, de 2h maxi | |
| Experts- comptables (105 000) Services | - RTT au prorata à privilégier | - 1/3 pour TP hebdomadaire ou mensuel - 1/4 pour TP annuel | - 1 coupure de 2 h maxi. | - 5 jours (modif. de la répartition des horaires) - 2 semaines (voire 1 semaine) pour le recours aux HC |
| Maisons d'étudiants Services | - Le choix de réduire ou d'augmenter l'horaire contractuel appartient à l'employeur | | - Une coupure de 2h maxi., en principe. | |
| Manutention ferroviaire Services | | - 1/3 - Exclusion (L.212-4-3 ; absence de la clause sur les garanties des droits avec les sal. à temps plein et période minimale de travail continue) | - 2 coupures maxi. de 4h maxi. - Exclusion (L.212-4-3) pas de contreparties). | |
| Matériaux de construction (négoce) (60 000) Commerce | - Renvoi à l'entreprise | - 33 % | - La journée de travail ne peut être < à 3 h (sauf accord du salarié) - 1 coupure par jour, de 2 h maxi. | |
| Meunerie Ind. Agroalimentaire | - L'accès au temps plein est favorisé | - 1/3 - Exclusion (pas de période minimale de travail continue). | - Une coupure de 2h maxi. | - 3 jours ouvrables - Exclusion (L.212- 4-3 : pas de période minimale de travail continue). |

| BRANCHE et effectifs salariés | LES MODALITES DE LA RTT AUX TEMPS PARTIELS | LES HEURES COMPLEMENTAIRES | LE REGIME DES COUPURES | LE DELAI DE PREVENANCE |
|---|---|---|--|---|
| Œufs (conditionneurs d'œufs en coquille) Industrie | | - 1/3 | - Une coupure maxi., qui ne peut excéder 2h | - 3 jours, en règle générale |
| Parcs de loisirs Services | Plusieurs options : • RTT au prorata, sans impact sur la rémun. • maintien de l'hor. contractuel (et augm. du sal.) • priorité pour passage à temps complet | - 20% | - Une coupure de 2h maxi., consécutives ou non | |
| Répartition pharmaceuti- que Services | - RTT applicable aux TTP - Encouragement à augmenter le temps de trav. des TTP | | - Possibilité de coupure > à 2h (mais dans la limite de 4h), avec en contrepartie, 2j de repos suppl./année civile | |
| Produits du Sol et Engrais (négoce et produits connexes) Commerce | - Transformation possible du contrat en temps plein | - 1/3 (l'horaire contractuel ne pourra cependant dépasser 32h hebdo.) - Exclusion (période minimale de travail continue) | - 1 seule interruption d'une durée maximale de 2 heures. | |
| Restauration collective (86 000) Services | | - 1/4 | - 1 coupure de 2 h maxi. (sauf dans certains établissements) | - 1 semaine |
| Sanitaire, social et médico-social (UNIFED) (350 000) Sanitaire et social | RTT au prorata | - 1/3 | - 2 coupures au max. pouvant être supérieures à 2 h - Amplitude limitée à 11 h en cas de coupure | - 7 jours (3 jours ouvrés en cas d'urgence) |
| Sports (commerces d'articles de) Commerces | - Incitation à favoriser le passage à temps plein (ou l'augm. de l'horaire du salarié à temps partiel) | | - Une coupure maxi., qui ne peut excéder 2h (règle applicable également aux temps pleins) | |
| Thermiques (équipements) et génie climatique Services | - Examen au cas par cas de la situation de chaque salarié, pour adapter éventuellement son contrat à ses besoins | - 1/3 | - Une interruption de 2h maxi. - Pas de journée continue de plus de 6h | |

| BRANCHE et effectifs salariés | LES MODALITES DE LA RTT AUX TEMPS PARTIELS | LES HEURES COMPLEMENTAIRES | LE REGIME DES COUPURES | LE DELAI DE PREVENANCE |
|---|---|---------------------------------------|--|-----------------------------------|
| Transports et valeurs de fonds (CCN transports routiers) | | | Coupure de plus de 2 heures pour les salariés affectés aux activités de comptage, post-marquage et de gestion des guichets automatiques de banque. | |

Fiche n°13 : Temps partiel et réajustement de la durée de travail prévue au contrat en cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement

L'article 10 de la loi du 13 juin 1998 a modifié l'article L.212-4-3 en introduisant une disposition relative aux heures complémentaires prévoyant que « lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué ».

Cet article a été modifié et complété par la loi.

I- Temps partiel hebdomadaire ou mensuel

Le mécanisme de réajustement a été complété afin de viser également une période de douze semaines non consécutives qui seraient incluses dans une période de quinze semaines (article L.212-4-3 dernier alinéa du code du travail). Cet ajout permet une intégration dans la durée contractuelle des heures complémentaires régulièrement effectuées.

Un avenant au contrat intégrant le volume moyen des heures complémentaires sur 12 semaines doit donc être conclu si la moyenne sur 12 semaines des heures dépassant les prévisions contractuelles est d'au moins 2 heures ou de l'équivalent mensuel de cette durée, sauf si le salarié s'y oppose.

Exemples :

- pour un salarié à temps partiel travaillant sur une base hebdomadaire de 20 heures : l'horaire est modifié dès lors que la durée hebdomadaire aura été de 22 heures pendant 12 semaines consécutives ou non consécutives comprises dans une période de 15 semaines ;

- pour un salarié à temps partiel travaillant sur une base mensuelle de 100 heures : la totalité des heures complémentaires effectuées est ajoutée à l'horaire prévu dans le contrat dès lors que l'horaire effectué sur 12 semaines consécutives ou compris dans une période de 15 semaines dépasse 108 heures par mois.

II- Temps partiel modulé

Le dernier alinéa de l'article L.212-4-6 retient une disposition analogue en indiquant que lorsque sur une année la durée moyenne réellement effectuée par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, la durée prévue dans le contrat est modifiée en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée. Pour cette forme de temps partiel, la « franchise » de deux heures n'existe donc pas, dans la mesure où la modulation du temps partiel doit permettre un ajustement plus aisé des heures de travail à l'évolution de l'activité.

Cette modification s'opère sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié concerné.

Fiche n°14 : Temps partiel modulé

Le régime du temps partiel annualisé mis en place par la loi du 20 décembre 1993 et reposant sur le seul contrat de travail a donné lieu à certaines dérives.

Pour enrayer ces dérives, l'article 12 de la loi du 19 janvier 2000 a abrogé le régime du temps partiel annualisé et instauré deux dispositifs qui répondent à deux situations spécifiques :

- le travail à temps partiel modulé ;
- le travail intermittent caractérisé par des emplois permanents comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (cf. fiche n°17 sur le travail intermittent).

Ces deux régimes sont subordonnés à la conclusion d'un accord collectif qui peut être un accord de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement.

Le travail à temps partiel modulé doit répondre à certaines caractéristiques et nécessite pour sa mise en oeuvre une convention ou un accord collectif et un contrat de travail écrit qui doivent comprendre un certain nombre de clauses obligatoires.

I - Caractéristiques du travail à temps partiel modulé

Le temps partiel modulé a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail, à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

La durée du travail ne peut varier qu'à l'intérieur de certaines limites. L'article L.212-4-6 précise en effet que l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée. Ainsi, à titre d'exemple, pour un contrat prévoyant 18 heures hebdomadaires, le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 24 heures (6 heures en plus correspondant au tiers des 18 heures inscrites au contrat) et moins de 12 heures.

Comme pour le droit commun du temps partiel, en aucun cas, la durée de travail du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire. Ainsi, même dans le cadre d'une modulation, le salarié à temps partiel ne pourra effectuer 35 heures ou plus au cours d'une semaine.

II - Mise en place du temps partiel modulé par accord collectif

La modulation du temps partiel ne peut être instaurée que par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise non frappé d'opposition.

L'accord doit mentionner les catégories de salariés concernés, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois selon les contrats, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés et les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier.

Comme pour le temps partiel de droit commun, les interruptions d'activité sont encadrées. Seule une convention ou un accord de branche étendu pourra mettre en place plus d'une interruption d'activité par journée travaillée ou une interruption supérieure à deux heures.

S'agissant des horaires de ces salariés, l'accord doit mentionner les points suivants:

- les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;
- les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;

- les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés. Un délai de prévenance d'au moins sept jours entre l'information du salarié et la date à laquelle doit intervenir la modification doit être respecté. Seul un accord de branche étendu peut prévoir l'abaissement de ce délai à trois jours.

III - Un contrat de travail écrit doit être établi

Les mentions obligatoires de ce contrat concernent la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération et la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail.

Un lissage de la rémunération sur l'année est possible. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés sera indépendante de l'horaire réel et sera calculée dans des conditions déterminées par l'accord collectif.

IV – Pénalités

L'amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe est applicable à tout employeur qui :

- n'aura pas établi un contrat de travail écrit comportant la durée de travail de référence
- aura fait effectuer des heures au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord collectif mentionné à l'article L. 212-4-6
- aura employé un salarié à temps partiel sans respecter le nombre ou la durée de la ou des coupures quotidiennes légales ou conventionnelles

Fiche n°15 : Temps partiel pour raisons familiales

L'article 12 de la loi a introduit dans le code du travail (article L.212-4-7) un nouveau dispositif permettant, à la demande des salariés, de mettre en place un temps partiel sur l'année afin de répondre aux besoins de leur vie familiale.

L'objectif de cet article est de permettre aux salariés qui en font la demande de bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine. Ainsi, à titre d'exemple, un salarié ayant des enfants à charge aura la possibilité de ne pas travailler pendant tout ou partie des congés scolaires.

I- Mise en place du temps partiel pour raisons familiales

Cet aménagement du temps partiel sur l'année ne nécessite pas d'accord collectif. Il peut être organisé dans le seul cadre contractuel.

Il ne peut être mis en place qu'à l'initiative du salarié et il appartient à l'employeur de se prononcer sur cette demande. L'employeur peut opposer un refus. Celui-ci doit toutefois être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail s'avère nécessaire afin de préciser la ou les périodes non travaillées et, le cas échéant, de prévoir un lissage des rémunérations sur l'année si l'employeur et le salarié en sont d'accord.

L'employeur ne peut modifier les dates fixées pour les périodes non travaillées sans l'accord du salarié. Ainsi la modification éventuelle de la répartition des périodes travaillées et non travaillées, une fois l'avenant au contrat de travail conclu, nécessiterait un nouvel avenant au contrat de travail.

II - Durée du travail

La durée du travail des salariés concernés doit être fixée dans la limite annuelle du temps partiel sur l'année telle que définie à l'article L.212-4-2 du code du travail (cf. fiche n° 12).

Pendant les périodes travaillées, les salariés doivent être occupés selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement, ce qui exclut de ce fait qu'ils puissent être employés à temps partiel pendant ces périodes travaillées.

Ces salariés bénéficient de l'application de la réglementation des heures supplémentaires en cas d'horaire supérieur à la durée légale hebdomadaire ou, le cas échéant, s'il y a dépassement des limites conventionnelles maximales instituées par accord de modulation. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une disposition protectrice pour ces salariés afin que ceux-ci relèvent du même régime de modulation que les salariés à temps plein, sous réserve d'un aménagement pour les périodes non travaillées des salariés concernés.

Fiche n°16 : Temps partiel choisi : conditions de mise en place

Le nouvel article L.212-4-9 du code du travail résultant de l'article 12 de la loi du 19 janvier 2000 définit les modalités de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés. Ces modalités sont déterminées par voie conventionnelle, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, ou, en l'absence de convention ou d'accord collectif, par la loi elle-même.

Cet article renforce les conditions d'accès au temps partiel choisi et a pour objet d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle du salarié sans toutefois compromettre le fonctionnement de l'entreprise.

I - Mise en place du temps partiel choisi par accord collectif.

Jusqu'à présent les conditions de mise en place des horaires à temps partiels à la demande des salariés ne pouvaient être définies qu'au niveau de la branche. La loi du 19 janvier 2000 élargit l'espace de négociation en ouvrant la possibilité à un accord d'entreprise de déterminer ces conditions.

Des clauses obligatoires doivent figurer dans ces accords. Il s'agit :

- de la procédure suivie par les salariés pour présenter cette demande à leur employeur et du délai laissé à celui-ci pour y apporter une réponse motivée. Une réponse négative doit être explicitée par des raisons objectives justifiant ce refus,
- des modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

II - Règles relatives à la mise en place du temps partiel choisi en l'absence de convention ou d'accord collectif.

L'article L.212-4-9 fixe lui-même le régime applicable à la demande du salarié en l'absence de stipulations conventionnelles.

La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception six mois avant la prise d'effet. Celui-ci est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

La demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail. L'employeur se prononce sur cette demande en prenant en compte la durée du travail sollicitée par le salarié. En aucun cas, l'employeur ne peut imposer au salarié une durée de travail se substituant à celle que celui-ci a demandé.

Si la demande est acceptée, elle prend effet à la date fixée par le salarié.

Un refus de cette demande doit être justifié par l'employeur par des motifs limitativement énumérés par la loi. Il doit s'agir:

- soit de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent,
- soit de la démonstration, par l'employeur, que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Fiche n°17 : Le travail intermittent

L'article 14 de la loi du 19 janvier rétablit, selon des modalités nouvelles, le travail intermittent qui avait été mis en place par l'ordonnance du 11 août 1986.

Le dispositif d'intermittence a deux objectifs :

- prendre en compte la spécificité des secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année liées notamment au rythme scolaire, au tourisme, aux spectacles, au cycle des saisons et de permettre aux entreprises de ces secteurs de s'y adapter en leur donnant la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents, s'agissant d'emplois comportant des périodes travaillées et non travaillées,
- assurer aux salariés intermittents une stabilité de la relation de travail et le bénéfice d'un certain nombre de garanties légales.

La mise en place de ce dispositif est subordonnée d'une part à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L.132-26 du code du travail et d'autre part à la conclusion d'un contrat de travail écrit.

I - Conditions de recours au travail intermittent

La possibilité de recourir au travail intermittent est limitée à une catégorie particulière d'emplois qui doit être définie par la convention ou l'accord collectif ayant prévu le recours au travail intermittent.

Il doit s'agir d'emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. L'intermittence n'a nullement pour objet d'autoriser les employeurs à organiser le travail de façon à ne faire appel au salarié qu'en cas de besoin spécifique de l'entreprise (travail à la demande) pour pourvoir des emplois ne comportant pas, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

De même, un tel travail ne peut correspondre à un choix des salariés de bénéficier d'un emploi intermittent indépendamment de la nature de cet emploi.

La référence à la nature des emplois concernés ne s'oppose en revanche nullement à ce que des contrats de travail intermittent soient conclus pour réaliser des tâches qui peuvent également être confiées temporairement à des salariés permanents employés sous contrat à durée indéterminée ou même être effectuées par des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée.

II - Garanties pour les salariés en travail intermittent

L'article L. 212-4-13 prévoit au bénéfice des salariés intermittents un certain nombre de garanties spécifiques.

Le contrat de travail des salariés intermittents doit être à durée indéterminée et établi par écrit.

Il doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération : la convention ou l'accord collectif peut prévoir un lissage des rémunérations afin que celles-ci soient versées mensuellement aux salariés concernés, - indépendamment de l'horaire réel et calculées dans les conditions prévues par la convention à l'accord,
- la durée annuelle minimale de travail du salarié : le respect de cette obligation, à laquelle il n'est pas possible de déroger conventionnellement, conditionne l'application de

l'ensemble du dispositif ; les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié,

- les périodes pendant lesquelles le salarié travaille,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les salariés intermittents bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet (art. L.212-4-14).

Cette égalité de droit vaut pour tous les droits légaux ou conventionnels, sous réserve pour ces derniers, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

III – Secteurs où il n'est pas possible de fixer précisément les périodes d'intermittence

Le régime de l'intermittence doit également pouvoir répondre à la spécificité de certains secteurs pour lesquels, en raison de leur activité, il n'est pas possible de préciser par avance les périodes travaillées et la répartition des heures de travail dans ces périodes.

Dans ces secteurs, dont la liste sera fixée par décret, il sera possible, par accord collectif, de déterminer les adaptations nécessaires et notamment la possibilité d'autoriser les salariés à refuser les dates et les horaires qui leur sont proposés.

IV – Pénalités en cas d'infraction

Des pénalités sont prévues en cas d'infraction à certaines dispositions de la législation sur le travail intermittent.

Ainsi une peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe est applicable à tout employeur qui aura omis d'établir un contrat de travail écrit comportant la durée du travail de référence ou qui aura fait effectuer des heures au-delà de la durée annuelle minimale fixée au contrat sans respecter la limite fixée par l'article L. 212-4-13 en cas d'absence d'accord du salarié.

Les infractions relatives au non paiement des heures complémentaires sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe.

V - Accords collectifs d'intermittence conclus avant 1993

L'ancien régime de l'intermittence qui était issu de l'ordonnance du 11 août 1986 a été abrogé par la loi quinquennale du 20 décembre 1993. Toutefois, le III de l'article 43 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 a maintenu en vigueur les dispositions des conventions ou accords collectifs conclus en application des articles L.212-4-8 et suivants.

Fiche n°18 : Les congés payés

L'article 15 de la loi du 19 janvier 2000 introduit de nouvelles dispositions en rétablissant un article L.223-9 du code du travail et modifie certains articles existants en matière de congés payés.

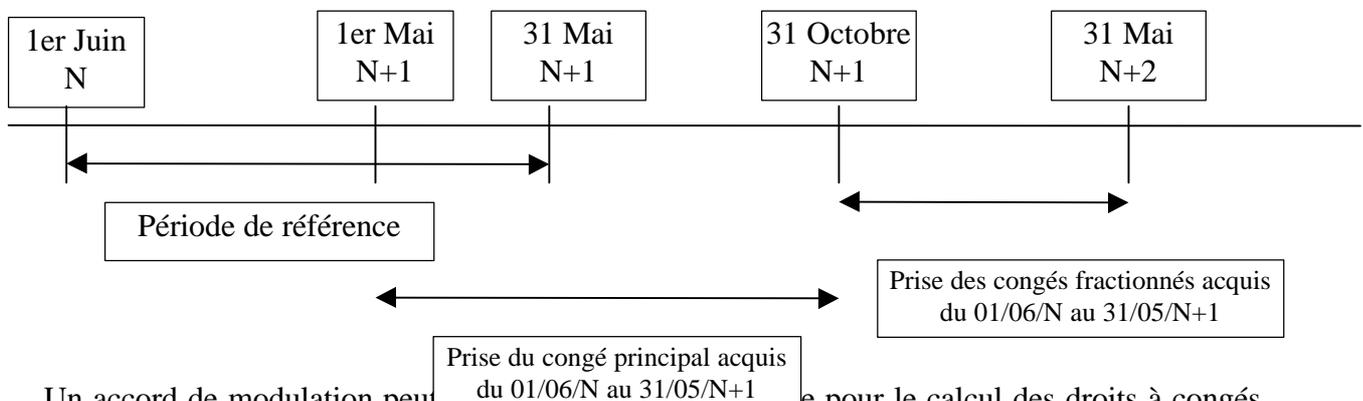
Ces dispositions ont pour objet :

- d'adapter le droit des congés payés aux nouvelles formes de gestion du temps de travail. Ainsi, l'article 15 de la loi du 19 janvier 2000 modifie l'article L.223-4 du code du travail en ajoutant les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail à la liste des périodes assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé.
- de prendre en compte la situation des salariés ayant plusieurs employeurs. Ainsi, l'employeur, dans la détermination de l'ordre des départs en congés, devra tenir compte des activités des intéressés chez un ou plusieurs autres employeurs (L.223-7).
- de reconnaître le droit au bénéfice des congés payés dès l'ouverture du droit à congé. La loi ne prévoyait pas expressément cette possibilité. La Cour de Cassation a admis toutefois, qu'une fois les congés acquis, ils puissent être pris avant la période normale fixée par la loi (1er mai au 31 octobre), si un accord est intervenu entre employeur et salarié (Cass. soc., 13 décembre 1989, Air France). Ce principe est consacré par la loi (L.223-2) sans remettre pour autant en cause le pouvoir de l'employeur en matière de détermination de l'ordre des départs en congés et les règles relatives à la période de prise des congés payés.
- d'assurer l'articulation des dispositifs d'annualisation du temps de travail avec les conditions d'acquisition et de prise des congés payés.

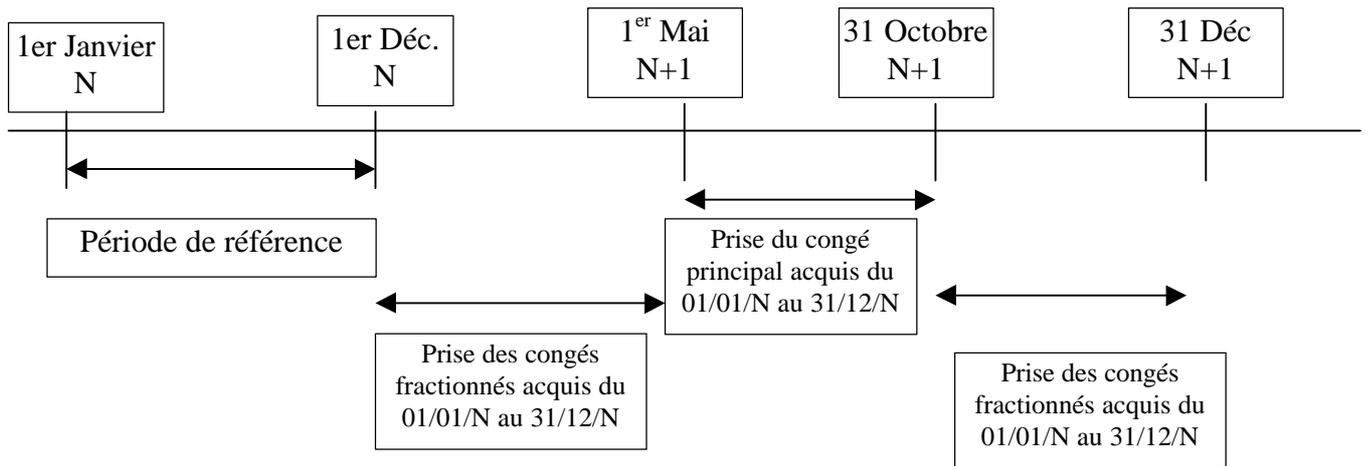
I- La fixation conventionnelle de la période de référence.

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement permettant la mise en place d'une modulation du temps de travail prévue à l'article L.212-8 ou d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos prévue à l'article L.212-9 du code du travail peut fixer une période de référence différente de celle fixée au premier alinéa de l'article R.223-1, c'est à dire autre que du 1er juin au 31 mai. Ainsi, la période annuelle de référence pour les congés payés pourra par exemple être calée sur celle de la modulation. Il convient de préciser que le règlement des caisses de congés payés suppose un respect des dates de fixation de la période de référence mentionnées aux deuxième alinéa de l'article R.223-1 pour les professions concernées (1^{er} avril au 31 mars).

Les schémas suivants illustrent les modifications apportées par ces dispositions législatives. La situation actuelle est la suivante :



Un accord de modulation peut être conclu pour le calcul des droits à congés payés sur l'année civile. La situation serait alors la suivante :

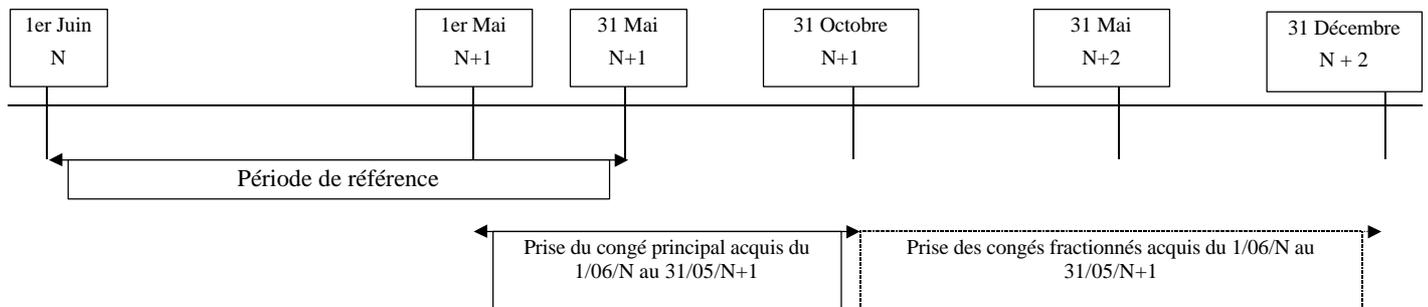


II- Le report conventionnel des congés payés.

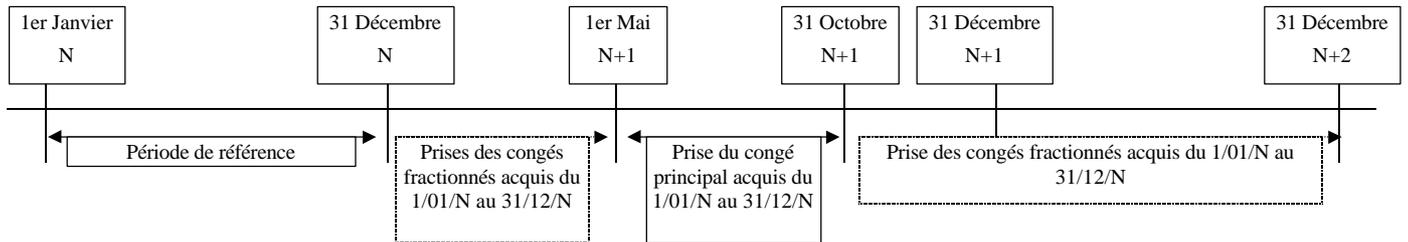
Une possibilité d'élargir la période pendant laquelle peuvent être pris les congés payés est désormais ouverte par l'article L.223-9.

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut, lorsque la durée du travail est décomptée à l'année, en vertu d'une disposition légale, c'est-à-dire dans les cas prévus par les articles L.212-4-6, L.212-4-7, L.212-8, L.212-9 et L.212-15-3 prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année comprenant la période de prise de ces congés.

Si la période référence est la période prévue au premier alinéa de l'article R.223-1, la situation serait la suivante :



Dans le cas d'un accord de modulation calant la période de référence sur l'année civile, la situation serait la suivante :



Il s'agit donc d'une dérogation conventionnelle possible au principe du cadre annuel de la prise des congés payés confirmé par la jurisprudence (Cass. Soc. 26 novembre 1981).

Cette pratique reste autorisée directement par la loi dans les 3 cas suivants : le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique prévus à L.122-32-25 (report de la 5ème semaine, cumul possible sur 6 années) et le compte épargne-temps (report de 10 jours de congés payés par an).

L'accord collectif mentionné à l'article L.223-9 devra préciser :

- les modalités de rémunération des congés reportés, sans préjudice de l'article L.223-11,
- les cas précis et exceptionnels de report,
- les conditions, à la demande du salarié après accord de l'employeur, dans lesquels les reports peuvent être effectués,
- les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés aux articles L.212-4-2, L.212-4-6, L.212-8, L.212-9 et L.212-15-3 III.

Ce report ne peut avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Ainsi, par exemple dans le cas d'une convention de forfait en jours, l'accord devra préciser les conséquences d'un report sur le plafond annuel de 217 jours (ou de moins de 217 jours si l'accord a fixé un plafond inférieur).

Il pourra indiquer que le report d'un jour a pour effet de majorer le seuil d'une demi-journée ou d'un jour mais non de deux jours.

Fiche n°19 : Le compte épargne temps (L.227-1)

Le compte épargne-temps (C.E.T.) a été instauré par la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'intéressement et à la participation afin de favoriser la gestion du temps des salariés sur plusieurs années. Il a pour objet de permettre au salarié qui le désire, de différer la jouissance de périodes de repos et d'éléments de rémunération en les capitalisant dans un compte afin de les utiliser postérieurement pour financer une période de congé sans solde.

Le compte épargne-temps est mis en place par accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Il est ouvert et utilisé par le salarié sur une base volontaire.

La loi du 13 juin 1998 permet d'affecter une partie des jours de repos nés d'un accord de réduction du temps de travail au compte épargne-temps que le salarié aura choisi d'ouvrir.

L'article 16 de la loi du 19 janvier 2000 conserve le cadre juridique du C.E.T. tout en précisant et complétant le dispositif, notamment sur le délai dans lequel le congé doit être pris, l'alimentation du C.E.T. et son utilisation.

I- Les délais d'utilisation du C.E.T.

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration du délai de 5 ans ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé.

II- La diversification des sources d'alimentation du C.E.T.

Le C.E.T peut être alimenté par :

- le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours par an,
- le report des congés payés dans le cadre de l'article L.122-32-25 ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires,
- tout ou partie des primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L.441-8,
- une fraction de l'augmentation individuelle de salaire prévue par un accord de salaires dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif,
- le repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif,
- l'abondement accordé par l'employeur dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.

Les possibilités d'alimentation du C.E.T sont élargies à trois sources supplémentaires :

- à la conversion de tout ou partie des indemnités conventionnelles ou autres indemnités en jours de congés supplémentaires,
- aux heures de repos acquises au titre de la bonification due pour les quatre premières heures supplémentaires prévue à l'article L.212-5 du code du travail,
- à une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié. Il s'agit également des jours de repos accordés aux cadres dont la durée annuelle du travail est décomptée en jours dans le cadre du III de l'article L.212-15-3.

Ces deux dernières sources d'alimentation, ajoutées au report des congés payés et au repos compensateur de remplacement, ne peuvent excéder 22 jours par an, plafond qui est donc applicable à l'ensemble du temps affecté annuellement sur le compte en provenance de repos.

III- La diversification des modalités d'utilisation

Aux utilisations traditionnelles du C.E.T., prévues par l'article L.227-1, l'article 16 de la loi du 19 janvier 2000 ajoute :

- l'indemnisation de tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel dans les cas suivants : congé parental d'éducation dans le cadre de l'article L.122-28-1, maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge dans le cadre prévu à l'article L.122-28-9 , passage d'un temps plein à un temps partiel choisi dans le cadre prévu à l'article L.212-4-9;
- la rémunération des temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif dans le cadre des actions prévues aux articles L.932-1 et L.932-2 du code du travail;
- le financement de la cessation progressive ou totale d'activité des salariés âgés de plus de 50 ans sans que la limite de 5 ans ou de 10 ans soit opposable au salarié dans ce cas.

IV- L'ouverture d'une possibilité spécifique d'alimentation et d'utilisation

Lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être affectées sur le C.E.T. Cette affectation ne doit pas excéder une limite de 5 jours par an et, au total, de 15 jours.

L'accord collectif doit préciser les modalités selon lesquelles ces jours affectés peuvent être utilisés collectivement ou individuellement.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires soumises aux règles fixées par les articles L.212-5, L.212-5-1 et L.212-6 du code du travail. L'accord peut prévoir que les bonifications, majorations ou repos compensateurs de remplacement afférentes à ces heures alimentent le CET.

Cette modalité de gestion du temps de travail permet donc à un accord collectif de prévoir une affectation collective d'heures de travail sur le compte épargne-temps. L'utilisation de ces heures peut également suivre les mêmes règles, permettant ainsi à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité et lui évitant de recourir éventuellement au chômage partiel. En revanche, les jours affectés individuellement par le salarié sur le CET ne peuvent faire l'objet d'une utilisation collective, cette disposition ayant exclusivement pour objet de permettre une utilisation collective ou individuelle d'heures affectées collectivement sur le C.E.T.

Fiche n°20 : Formation et réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail constitue une opportunité pour engager dans les entreprises et les branches une réflexion nouvelle sur l'organisation et le développement de la formation professionnelle.

La qualification professionnelle des travailleurs est un enjeu fondamental dans un monde où s'accroissent les changements technologiques, où les méthodes de travail évoluent fortement, où des tensions peuvent apparaître sur le marché du travail.

I - Présentation générale du dispositif

L'article 17 de la loi du 19 janvier 2000 introduit, au chapitre II du titre III du livre IX du code du travail, un nouvel article L. 932-2 (l'actuel article L. 932-2 devenant l'article L. 932-3). Cet article pose deux principes :

- le premier précise que l'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois, les actions de formation s'inscrivant dans ce cadre constituant un temps de travail effectif.

- le second ouvre une nouvelle possibilité d'organiser des formations de développement des compétences, pour partie hors du temps de travail effectif.

II - Conditions de mise en œuvre

2.1 Négociations

L'article L. 932-2 nouveau du code du travail dispose qu'un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour tout ou partie hors du temps de travail effectif. A cette fin, il renvoie à un accord national interprofessionnel (ANI) étendu ou, pour les entreprises ne relevant pas d'un tel accord, à un accord de branche étendu, le soin de définir le cadre de ces négociations. Ces accords doivent mentionner la part réalisée durant le temps de travail effectif, le fonctionnement du dispositif (définition des actions, procédures d'accès, ...), les modalités de recueil de l'accord des salariés et les conditions dans lesquelles ils peuvent demander à bénéficier de ce type de formation.

L'absence d'accord interprofessionnel (ANI) étendu ne fait pas obstacle à ce que des accords de branche ou d'entreprise soient conclus, sous réserve du respect de l'ensemble des dispositions de l'article L 932-2 nouveau du code du travail.

Les accords de branche ou d'entreprise déjà conclus dans le prolongement de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 continuent de produire leurs effets en application de l'article 28-I de la loi du 19 janvier 2000 qui valide les accords conformes aux dispositions de cette dernière (cf fiche n° 26).

Par ailleurs, les formations réalisées pour partie en dehors du temps de travail le sont à l'initiative du salarié ou ont reçu son accord écrit. Le refus du salarié de participer à ce type de formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

2.2 Nature des actions

• 2.2.1 Actions relevant du devoir d'adaptation

L'article L. 932-2 du code du travail précise qu'une partie de la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail effectif, en précisant que les actions d'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois sont obligatoirement prises sur le temps de travail effectif. Cette disposition se situe dans le droit fil de la jurisprudence constante de la Cour de cassation. Dès

le début des années 1990, cette dernière posait le principe du devoir d'adaptation à la charge de l'employeur se traduisant par des actions de formations proposées aux salariés (*Cass. Soc. 25 février 1992 »Expovit », Cass. Soc. 17 février 1998 « Eclatec »*)

Cette obligation d'adaptation peut prendre diverses formes : formation, mais également validation des acquis, diversification de l'expérience. Les actions de formation dans le cadre de cette obligation ne se confondent pas nécessairement avec les actions d'adaptation visées à l'article L. 900-2 du code du travail qui concernent exclusivement l'accès des travailleurs à un premier emploi ou à un nouvel emploi.

• **2.2.2 Actions participant au développement des compétences des salariés**

Ces actions visent un objectif qui va au-delà de l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. Leur finalité est la progression professionnelle, elles s'inscrivent dans le cadre de parcours visant la qualification et doivent donner lieu autant que possible à certifications reconnue lorsqu'elles existent, notamment au terme de ce parcours.

Les dépenses exposées pour la réalisation de ces actions sont imputables au titre du plan de formation, sur l'obligation de participer au développement de la formation professionnelle. Elles peuvent également l'être au titre du capital de temps de formation.

L'affirmation de la règle suivant laquelle la rémunération n'est pas modifiée par la mise en œuvre de l'article L. 932-2 du code du travail apporte au salarié qui s'inscrit dans cette démarche une garantie quant au maintien de sa rémunération pour la partie de la formation prise sur le temps de travail effectif. La partie de la formation effectuée hors du temps de travail effectif, ne donne pas lieu à rémunération, sauf accord particulier. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le compte épargne temps prévu à l'article L. 227-1 du code du travail peut être utilisé pour les actions de formation prévues à l'article L. 932-2 du code du travail pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail.

Fiche n°21 : Garantie de rémunération des salariés payés au SMIC

I- Présentation générale de la garantie :

Le SMIC étant un taux horaire, la réduction de la durée légale du travail de 39 à 35h aurait mécaniquement conduit à une baisse de la rémunération des salariés payés au SMIC. C'est pourquoi le gouvernement s'était engagé, lors des débats parlementaires de la loi du 13 juin 1998, à intégrer dans la deuxième loi un dispositif permettant de maintenir le niveau de rémunération des salariés payés au SMIC lors de la réduction du temps de travail.

La garantie définie à l'article 32 de la loi est une mesure d'accompagnement de la réduction du temps de travail. Elle procède d'un double souci : éviter que la réduction du temps de travail n'ait un impact négatif sur la rémunération des salariés au SMIC lorsque leur durée du travail est réduite, respecter le principe « à travail égal, salaire égal ».

Elle permet donc à la fois que

- les salariés au SMIC dont la durée du travail est réduite (à temps plein ou à temps partiel) ne connaissent pas de baisse de la rémunération qu'ils percevaient avant la réduction du temps de travail,
- tout salarié dont la situation peut se comparer à celle d'un salarié qui bénéficie de la garantie puisse en bénéficier lui aussi : les nouveaux embauchés et les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inchangée, qui ne sont pas exposés à une baisse de leur rémunération, bénéficient également de la garantie si un salarié occupant un emploi équivalent au leur, par sa nature et sa durée en bénéficie.

1.1 Le champ de la garantie – les entreprises concernées

La garantie s'applique dans les entreprises qui sont dans le champ d'application du SMIC. Elle concerne les entreprises qui ont réduit leur durée du travail à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 et aux entreprises qui réduiront leur durée du travail en application de la loi sur la réduction négociée du temps de travail

La garantie n'a pas vocation à s'appliquer aux salariés des entreprises qui ont réduit leur durée du travail à 35 heures antérieurement à la loi du 13 juin 1998, ni à ceux des entreprises qui ne l'ont pas encore réduite, tant que cette réduction n'est pas intervenue.

La garantie s'applique, indépendamment de la taille de l'entreprise, à compter du 1er janvier 2000. Elle n'a pas d'effet rétroactif sur la période antérieure à cette date.

Les entreprises créées après l'entrée en vigueur de la loi sont, par les dispositions de l'article 20, qui leur ouvre l'accès à l'aide instaurée par la loi du 13 juin 1998, incitées à appliquer la garantie SMIC à leurs salariés.

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise, le mécanisme de la garantie est maintenu par le nouvel employeur.

Dans les entreprises qui ont fait le choix d'une compensation salariale de la réduction du temps de travail par le moyen, non d'un complément différentiel de salaire, mais par la hausse du taux horaire, le mécanisme de la garantie est sans objet, ces salariés étant rémunérés au-dessus du SMIC. Il convient néanmoins de vérifier, notamment en cas d'augmentation échelonnée dans le temps du taux horaire, ou de calcul de la rémunération sur la base d'une durée intermédiaire (ex. passage de 39 h à 32h payées 37 x un taux horaire revalorisé) que le montant de la garantie est respecté. Cette vérification devra tenir compte des revalorisations futures du montant de la garantie applicable (voir ci-dessous).

Comme toute disposition relative au SMIC, qui est d'ordre public, la garantie prévue par l'article 32 de la loi s'applique quel que soit le dispositif conventionnel applicable dans l'entreprise. Il convient donc de vérifier, comme pour l'application des salaires minima conventionnels ou la vérification du respect du SMIC horaire dans une entreprise, si le salaire versé aux salariés est, à compter du 1^{er} janvier 2000, au moins égal à celui qui résulte de l'application de la garantie de rémunération à leur situation.

1.2 Les paramètres de la garantie – Les bénéficiaires

Le dispositif qui a été retenu n'est pas une garantie générale, d'un montant identique pour tous les salariés (un « SMIC mensuel »), mais une garantie destinée à couvrir la période de généralisation de la baisse de la durée du travail à 35h sur la base de la situation individuelle de chaque salarié. Le montant de la garantie dépend donc de la situation du salarié antérieure à la réduction, selon deux paramètres : la durée antérieure de travail (collective ou individuelle), le taux du SMIC applicable au moment de la réduction de la durée du travail (et non lors de la signature de l'accord).

Selon ces deux principes, la garantie s'applique :

- d'une part à tous les salariés qui sont dans le champ d'application du SMIC et dont la durée du travail est réduite dans le cadre de la RTT, salariés à temps plein comme à temps partiel. Ainsi, pour les salariés dont l'horaire hebdomadaire collectif de travail est réduit entre 35 et 39 heures, la garantie de rémunération assurée aux salariés rémunérés au SMIC est égale au produit du SMIC en vigueur au moment de la réduction par la durée collective antérieure, dans la limite de 169 heures. Pour les réductions de la durée collective du travail en-dessous de 35h, cette garantie est proratisée. Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est réduite dans le cadre de l'application de la RTT bénéficient également de cette garantie à due proportion.
- d'autre part aux salariés dont la durée du travail n'a pas été réduite (nouveaux embauchés, salariés à temps partiel) dès lors qu'ils se trouvent dans une situation équivalente à celle d'un salarié qui bénéficie de la garantie, à savoir :
 - les nouveaux embauchés à temps plein : ils bénéficient du complément différentiel s'ils occupent un emploi équivalent par sa nature à celui d'un salarié déjà en fonction dans l'entreprise et qui en bénéficie ;
 - les nouveaux embauchés à temps partiel : ils bénéficient du complément différentiel s'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui d'un salarié déjà en fonction dans l'entreprise et qui en bénéficie ;
 - les salariés à temps partiel en place dans l'entreprise et dont la durée contractuelle de travail serait inchangée : ils bénéficient du complément différentiel dès lors qu'un salarié occupant un emploi équivalent dans l'entreprise, par sa nature et sa durée, en bénéficie.

L'article 32 précise, par ailleurs, les conditions dans lesquelles cette garantie s'applique aux salariés rémunérés selon un pourcentage du SMIC (apprentis, contrats de qualification ou d'orientation, travailleurs handicapés).

La garantie n'est pas applicable aux salariés qui ne sont pas dans le champ d'application de la durée du travail, ni à ceux qui sont rémunérés à l'heure. Etant conçue sur une base mensuelle, par rapport à une durée mensuelle de travail, qu'elle soit collective ou individuelle, la garantie ne s'applique pas aux salariés recrutés pour une durée inférieure au mois, qui doivent en revanche percevoir bien évidemment un salaire respectant le SMIC horaire.

1.3 Forme de la garantie – revalorisation

Cette garantie prend la forme d'un complément différentiel de salaire. Elle sera revalorisée, chaque année au 1er juillet, en fonction de l'évolution des prix et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier. Ainsi, un pourcentage d'augmentation de la garantie applicable à chaque salarié sera publié chaque année au 1er juillet.

Le SMIC horaire augmentera selon le mécanisme prévu par le code du travail, c'est-à-dire en fonction de l'évolution des prix et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier, plancher légal d'augmentation auquel s'ajoutent les « coups de pouces » que le gouvernement peut accorder. La garantie est instituée à titre temporaire. La progression du SMIC horaire sera en effet plus rapide que celle de la garantie, rendant sans objet celle-ci à une date qui a été fixée au 1er juillet 2005 au plus tard.

En cas de compensation salariale effectuée par la hausse du taux horaire pour les salariés antérieurement rémunérés au SMIC, les heures supplémentaires effectuées le cas échéant entre 35 et 39h relèvent des dispositions de l'article 5 de la loi.

II - Illustrations de l'application de la garantie

2.1 Salariés en place, à temps plein

Le smicard d'une entreprise passée de 39h à 35h au 1er janvier 2000 bénéficie d'une garantie de rémunération de 6881,68F.

| Situation au 31/12/1999 | durée du travail au 1/1/2000 | rémunération au 1/1/2000 |
|---|---|---|
| Smicard à 39h 6881,68F (39 x 52/12 x 40,72F = 169 x 40,72F) | 35h (salaire sur base 35h = 35 x 52/12 x 40,72F = 6175,87F) | Garantie de 6881,68F (169 x 40,72F) dont complément différentiel de 705,81F |

- La garantie est applicable aux salariés payés au SMIC, mais aussi à ceux qui sont payés juste au-dessus du SMIC (jusqu'à un taux horaire de 45,36F, au 1/1/2000, pour une baisse de 39 à 35h) :

| Situation au 31/12/1999 | durée du travail au 1/1/2000 | rémunération au 1/1/2000 |
|--|--|--|
| Salarié à 39h taux horaire : 43F 7267F (= 169 x 43F) | 35h (salaire sur base 35h = 6521,66F = 35 x 52/12 x 43F) | Garantie : 6881,68F dont complément différentiel de 360,02F |

- Elle s'applique à compter du 1er janvier 2000, sans caractère rétroactif sur la période antérieure, au titre de laquelle il ne peut y avoir de rappel de salaire. La garantie est calculée sur la base du taux horaire du SMIC en vigueur à la date de la réduction de la durée du travail.

| Situation au 31/12/1999 | durée du travail au 1/1/2000 | rémunération au 1/1/2000 |
|---|------------------------------|---|
| smicard d'une entreprise passée de 39h à 35h au 1/9/1999, qui n'aurait pas été rémunéré sur base 39h | 35h | garantie de 6881,68F applicable au 1/1/2000. Pas de rétroactivité sur la période 1/9/1999- 31/12/1999 |

- La garantie est calculée sur la base de la situation antérieure à la baisse de la durée du travail intervenant en application de la loi du 13 juin 1998 ou du 19 janvier 2000.

| Situation au 31/12/99 | Durée du travail au 1/3/2000 | Rémunération au 1/1/2000 |
|---|--|--|
| smicard passé de 39h à 37h par une RTT antérieure à loi du 13/6/98. | 35h à compter du 1 ^{er} mars 2000 | garantie : 6528,77F (calculée sur 37h = 37 x 52/12 x 40,72F) dont complément différentiel de 352,91F |

- Lorsque l'accord prévoit une baisse par palier de la durée du travail, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998, la situation de référence pour l'application de la garantie (durée du travail, taux du SMIC) est la situation antérieure à la première baisse intervenue.

| Situation au 31/12/1999 | durée du travail au 1/1/2000 | rémunération au 1/1/2000 |
|--|------------------------------|--|
| Smicard passé de 39h à 37h au 1/1/1999 (RTT effectuée par palier) | 35h | Garantie : 6797,18F (calculée sur 39h et SMIC à 40,22F) |

- La garantie s'applique dans la limite de 169h.

| Situation au 31/12/1999 | durée du travail au 1/1/2000 | rémunération au 1/1/2000 |
|--|------------------------------|--|
| Smicard dans une entreprise à 40h (7058,13F) | 37h | Garantie de 6881,68F (calcul sur 169h) |

2.2 La garantie et les heures supplémentaires

Pour tenir compte de la diversité des situations des salariés selon la date à laquelle l'entreprise passe effectivement à 35heures, le dispositif a été conçu pour couvrir les situations intermédiaires entre 35 et 39 heures. Ainsi, le maintien de sa rémunération antérieure est garanti au salarié que son horaire collectif soit réduit à 38, 37, 36 ou 35h.

Le montant du complément différentiel de salaire varie donc pour couvrir la différence entre la rémunération des heures effectuées (35, 36, 37h, ..) et le montant de la garantie.

| Durée du travail au 31/12/99 | Salaire au 31/12/99 | Durée du travail au 1/1/2000 | Salaire Calculé sur la nouvelle durée | Complément différentiel | Montant de la garantie |
|------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|------------------------|
| 39 heures | 6 881,68 F | 38 heures | 6 705,23 F | 176,45 F | 6 881,68 F |
| | | 37 heures | 6 528,77 F | 352,91 F | 6 881,68 F |
| | | 36 heures | 6 352,32 F | 529,36 F | 6 881,68 F |
| | | 35 heures | 6 175,87 F | 705,81 F | 6 881,68 F |

Le même raisonnement s'applique dans les entreprises passées à 35h et dont les salariés effectueraient un mois donné des heures supplémentaires entre 35 et 39h. La rémunération perçue sera inchangée, le complément différentiel étant quant à lui réduit en fonction du montant nécessaire pour atteindre le niveau de la garantie.

Les heures supplémentaires effectuées entre 35 et 39h donnent lieu à compter du 1^{er} février 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés à une bonification en repos, sauf quand un accord collectif prévoit que cette bonification donne lieu à une majoration de salaire d'un même montant. **Dans ce cas, les majorations de salaire s'ajoutent au montant de la garantie** (10% en 2000 et 25% à partir de 2001 pour les entreprises de plus de 20 salariés, 10% en 2002 et 25 % à partir de 2003 pour les entreprises de 20 salariés au plus)

2.3 Salariés des entreprises passant à des durées inférieures à 35h

Pour les réductions de la durée du travail en dessous de la durée légale, la garantie s'applique au prorata de la garantie applicable pour 35h.

| Situation au 31/12/1999 | durée du travail au 1/1/2000 | rémunération au 1/1/2000 |
|-------------------------|------------------------------|--|
| smicard à 39h | 32h | Garantie de 6291,82F (32/35 de 6881,68F) |
| smicard à 37h | 32h | Garantie de 5969,16F = 32/35 de 6528,77F (37 x 52/12 x 40,72F) |

2.4 - Les nouveaux embauchés

Dans une entreprise passée à 35h et où les salariés rémunérés au SMIC bénéficient de la garantie à compter du 1er janvier 2000, un salarié embauché au SMIC à compter du 1er janvier 2000 à 35h sur un emploi équivalent à celui d'un bénéficiaire doit percevoir 6881,68F.

Dans cette même entreprise un salarié embauché au SMIC à temps partiel, par exemple à 20h, bénéficiera de la garantie si un salarié à 20h et sur un emploi équivalent par sa nature, en bénéficie (salarié précédemment à une durée supérieure à 20h, passé à 20h du fait d'une réduction de sa durée de travail opérée dans le cadre de la RTT et bénéficiant de la garantie).

Dans cette logique, un salarié qui aurait été embauché à 35h après la date d'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 dans une entreprise restée à 39h et qui aurait été rémunéré au SMIC sur la base de 35h pourra bénéficier de la garantie lorsque la durée collective de l'entreprise sera abaissée à 35h, si l'entreprise comporte des smicards occupant un emploi équivalent par sa nature.

2.5- La notion d'emploi équivalent, par sa nature ou sa durée

Diverses expressions sont utilisées dans le code du travail pour permettre la comparaison entre des emplois ou des postes. Leur portée a été précisée par la jurisprudence.

La notion d'emploi est plus large que celle de poste, et un emploi équivalent n'est pas un emploi identique, ni même similaire (Cass. soc. 11 mars 1997).

L'emploi, qui fait partie des mentions obligatoires du bulletin de paye, est l'appellation courante sous laquelle sont reconnues les fonctions du salarié. Pour déterminer si un emploi peut être considéré comme un emploi équivalent, il faut cependant -et c'est la méthode du juge quand il est saisi- porter une appréciation globale sur le contenu concret de l'emploi, au delà du simple intitulé. Doivent ainsi être pris en compte notamment la qualification, la classification, les perspectives de carrière, le niveau hiérarchique des emplois considérés.

Le cadre de cette comparaison est l'entreprise. Par conséquent deux emplois peuvent être jugés équivalents même s'ils sont occupés dans des lieux ou des services différents.

S'agissant de la notion de durée équivalente, si la loi n'a pas conditionné le bénéfice de la garantie à une stricte égalité des durées du travail, son application suppose que ces durées soient proches, l'objectif de la loi étant que des salariés occupés dans des conditions comparables ne soient pas rémunérés sur des bases différentes. A titre d'exemple, peuvent être

considérées comme équivalentes des durées du travail comprises entre plus et moins 10% d'une durée considérée.

2.6 - Les salariés à temps partiel en place dans l'entreprise

2.6.1 Salariés à temps partiel dont la durée est réduite dans le cadre de la RTT

Lorsque les salariés à temps partiel réduisent leur durée contractuelle du travail dans le cadre de la réduction du temps de travail, ils bénéficient de la garantie applicable aux salariés à temps plein dont la durée est réduite, à due proportion, que cette réduction découle directement de l'accord RTT ou qu'elle ait été proposée aux salariés dans ce cadre.

Le calcul à due proportion de la garantie de rémunération applicable aux salariés à temps partiel doit tenir compte de l'amplitude de la réduction qui leur est appliquée par rapport à l'amplitude de la réduction applicable aux salariés à temps plein (39/35). La compensation applicable aux salarié à temps partiel ne peut être plus forte que celle qui s'applique aux salariés à temps plein.

Ainsi, si l'amplitude de la réduction de la durée du travail d'un salarié à temps partiel est inférieure ou égale au rapport 39/35, le salarié à temps partiel conserve sa rémunération antérieure (comme le salarié à temps plein dont la durée du travail est réduite entre 39 et 35h conserve la rémunération calculée sur 39h).

En revanche, si sa durée du travail est réduite dans une proportion supérieure à 39/35, la garantie applicable sera déterminée en proportion de sa nouvelle durée du travail.

Pour un salarié à temps partiel dont la durée contractuelle du travail baisse de T à t :

- Si $\frac{T}{t} \leq \frac{39}{35}$, il conserve la rémunération correspondant à T.

$\frac{t}{35}$

- Si $\frac{T}{t} > \frac{39}{35}$, sa rémunération sera de $\frac{t}{35} \times$ garantie applicable aux salariés temps plein

$\frac{t}{35} \quad \quad \quad \frac{39}{35}$

Exemple : salarié à 32 h.
- S'il réduit sa durée du travail de 32h à 30 h :
 $32/30 < 39/35$, il garde la rémunération de 32 h, soit **5646,50 F.** (= $32 \times 52/12 \times 40,72F$)
- S'il réduit sa durée du travail de 32 à 28 h :
 $32/28 > 39/35$, sa rémunération sera de $28/35 \times 6881,68 F = 5505,34 F$
(= $28 \times 39/35 \times 52/12 \times 40,72 F$)

2.6.2 Temps partiel dont la durée n'est pas modifiée dans le cadre de la RTT

Les salariés à temps partiel rémunérés au SMIC et dont la durée du travail n'est pas modifiée dans le cadre de la RTT ne connaissent aucune baisse de rémunération à l'occasion de la réduction du temps de travail. En fonction du seul principe de non baisse de la rémunération, il n'y aurait pas lieu de les faire bénéficier des répercussions de l'application de la garantie aux salariés dont la durée de travail est réduite.

Toutefois, en fonction du principe « à travail égal, salaire égal », la garantie leur est appliquée, et donc leur rémunération augmentée, si leur situation peut se comparer à celle d'un salarié de la même entreprise qui en bénéficie (salarié occupant un emploi équivalent par sa nature et sa durée après réduction de sa durée du travail). Par conséquent, si aucune réduction de leur temps de travail n'est proposée aux salariés rémunérés au SMIC à temps partiel d'une entreprise, aucun d'entre eux ne bénéficiera de la garantie.

Si une réduction de leur temps de travail leur est proposée, ceux qui choisiraient le maintien de leur durée du travail ne bénéficieront de la garantie que si un autre salarié, occupé sur un

emploi équivalent par sa nature et sa durée, après réduction de sa durée du travail, en bénéfice.

| Situation au 31/12/1999 | durée du travail au 1/1/2000 | Rémunération au 1/1/2000 |
|----------------------------------|--|--|
| smicard à 18h au 31/12/99 | reste à 18h au 1/1/2000 dans une entreprise passant de 39 à 35h | Si au moins un smicard, occupant un emploi de nature équivalente, passe à 18h en application de la RTT, le smicard resté à 18h bénéficie de la garantie appliquée à ce salarié |

III- Situation des salariés intérimaires et sous contrat à durée déterminée au regard de la garantie

En application des articles L 124-3 et L 124-4-2 du code du travail, un salarié temporaire ne peut percevoir une rémunération inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans l'entreprise qui l'occupe, après période d'essai, un salarié embauché par contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

Le travailleur temporaire qui remplace un salarié bénéficiaire du complément différentiel bénéficiera lui aussi de ce complément s'il est employé durant au moins un mois complet dans la même entreprise, compte tenu du caractère mensuel de cette garantie.

S'il s'agit d'un autre cas de recours que le remplacement (surcroît temporaire d'activité, emplois saisonniers,...), le salarié bénéficiera, comme un nouvel embauché, du complément différentiel dès lors que d'autres salariés dans l'entreprise, occupant un emploi équivalent, en sont bénéficiaires. La nature du contrat de travail (CDD - CDI) ne saurait être un élément pris en compte pour apprécier l'équivalence de l'emploi pour l'application de la garantie, compte tenu du principe d'égalité de rémunération des salariés sous CDD et CDI.

IV - Application de la garantie aux travailleurs handicapés, aux apprentis et aux salariés sous contrat de qualification.

L'article 32 de la loi précise que la rémunération de ces salariés, fixée par rapport au SMIC, doit être déterminée en intégrant le complément différentiel de rémunération.

Pour les travailleurs handicapés, il convient en la matière de combiner le mécanisme du complément différentiel avec les règles particulières de calcul de la garantie de ressources des travailleurs handicapés, entre l'Etat et l'employeur. Une instruction particulière précisera ces aspects, ainsi que ceux liés à l'articulation entre les aides générales à la réduction du temps de travail et l'aide spécifique apportée par l'Etat au titre de la garantie de ressources des travailleurs handicapés.

De même, le mode de calcul de la rémunération des apprentis ne sera pas modifié. Il reste identique quelle que soit la durée du travail pratiquée en entreprise ou en CFA.

V- L'assiette de la garantie

Le mécanisme de garantie s'entend indépendamment des primes qui ne sont pas intégrées actuellement dans l'assiette du SMIC. Il convient donc de se référer pour l'assiette de la garantie à l'assiette actuelle du SMIC horaire.

Selon l'article D.141-3 du code du travail, le salaire horaire à prendre en considération pour l'application du SMIC est celui qui correspond à une heure de travail effectif, compte tenu des

avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais et des majorations de salaire pour heures supplémentaires.

La doctrine administrative et la jurisprudence de la Cour de Cassation ont précisé l'interprétation de ces dispositions. Sont ainsi exclus de l'assiette les éléments qui ne correspondent pas directement à la contrepartie du travail fourni.

Les primes de ce fait actuellement exclues de l'assiette du SMIC (primes d'ancienneté, d'assiduité, prime de transport, prime de chantier, etc.) seront donc versées en plus de la garantie, et ne pourront être comptabilisées pour atteindre son montant.

Quant aux éléments dont la périodicité de paiement est supérieure à celle de la paie (primes de 13ème mois, de vacances, de fin d'année), ils ne sont pris en compte que pour le mois où ils sont versés.

VI- Le complément différentiel de salaire versé au titre de la garantie

La compensation salariale peut être assurée soit par hausse du taux horaire, soit par un complément différentiel de salaire.

S'agissant de la garantie SMIC, la loi retient la modalité du complément différentiel de salaire, qui permet d'assurer une garantie de rémunération aux salariés payés au SMIC employés dans des entreprises passées à 35h, tout en maintenant l'existence du SMIC horaire.

6.1 Nature du complément différentiel

Le complément différentiel au SMIC est un élément de salaire de même nature que le SMIC horaire, et en tant que tel soumis à cotisations sociales. Versé au salarié pour lui garantir, dans le cadre de la réduction du temps de travail, le maintien de sa rémunération mensuelle antérieure, le complément différentiel n'a pas un caractère indemnitaire. Sa mise en place ne peut du reste s'analyser comme une modification de la structure de la rémunération puisque, dans l'esprit de la loi, il ne correspond pas à un changement du mode de rémunération mais précisément à un moyen de garantir le maintien de la rémunération.

6.2 Complément différentiel et assiette des heures supplémentaires

Voir fiche réduction du temps de travail et rémunération (fiche n°22).

Le complément différentiel prévu pour les salariés rémunérés au SMIC n'est pas intégré dans l'assiette des heures supplémentaires.

6.3 Complément différentiel et absences.

En vertu des dispositions de la loi de mensualisation, en cas d'absence pour congé maladie, le salarié doit percevoir au moins 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le complément différentiel aurait été payé au salarié s'il avait travaillé. Il n'y a aucun caractère aléatoire dans son paiement. Par conséquent, le salarié doit percevoir au moins 90% de la rémunération brute, complément différentiel inclus.

Fiche n°22 : Réduction du temps de travail et rémunération

Deux articles de la loi du 19 janvier 2000 ont des incidences directes sur la rémunération des salariés :

- **l'article 5**, relatif aux heures supplémentaires, qui précise notamment le régime applicable aux heures effectuées entre 35 et 39h
- **l'article 32**, qui comporte :
 - les dispositions fixant les modalités de la garantie de rémunération des salariés payés au SMIC (article 32- I à V), traitées dans la fiche n° 21 ;
 - des dispositions ayant une portée plus générale :
 - Le §VI de cet article est relatif à l'application de la règle de proportionnalité entre la rémunération du salarié à temps partiel et celle du salarié occupant à temps complet un emploi équivalent dans les entreprises ayant choisi de verser un complément différentiel pour assurer le maintien de la rémunération (cf. III-3)
 - Le § VII, par souci de simplification, donne la possibilité, pendant la première année suivant la baisse de la durée légale, de mensualiser les heures supplémentaires effectuées par les salariés des entreprises maintenant leur durée collective de travail au-dessus de 35 heures afin que leur rémunération ne varie pas en fonction du nombre de jours compris dans le mois.

I - Réduction du temps de travail et bulletin de paye : les nouvelles mentions obligatoires

Le décret n°2000-70 du 28 janvier 2000, publié au JO du 29 janvier 2000 a complété les mentions obligatoires du bulletin de paye prévues à l'article R. 143-2 du code du travail, en fonction des dispositions de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail.

1.1 Les heures supplémentaires

Le décret ne modifie pas les règles applicables en la matière. Les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une mention spécifique obligatoire sur le bulletin de paye si elles donnent lieu à majoration de salaire.

Lorsqu'elles donnent lieu à une bonification en repos, les heures supplémentaires peuvent par conséquent ne pas être distinguées spécifiquement sur le bulletin de paye. Elles sont alors précisées au salarié en annexe du bulletin de paye, avec leur bonification, en application de l'article D 212-22 modifié du code du travail.

Lorsqu'elles donnent lieu à repos compensateur, les heures supplémentaires sont mentionnées uniquement sur l'annexe au bulletin de paye.

1.2. La nature et le volume du forfait par rapport auquel la rémunération peut être déterminée

Le bulletin de paye devait obligatoirement mentionner auparavant la référence horaire à laquelle se rapporte le salaire. Compte tenu des différents forfaits sur lesquels la rémunération peut désormais être déterminée (forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, forfait annuel en jours ou en heures), il devra mentionner, pour l'information des salariés concernés, la nature et le volume du forfait par rapport auquel la rémunération est calculée (ex. « forfait annuel jours : 217 »). Il ne s'agit pas, pour les forfaits en jours, d'un relevé mois par mois des jours travaillés.

Le nombre et les dates des journées ou demi-journées travaillées mois par mois pour les cadres seront précisés dans le récapitulatif annuel prévu par le nouvel article D. 212-21-1.

1.3. Le complément différentiel de salaire

La mention de l'éventuel **complément différentiel de salaire**, par lequel peut s'effectuer la compensation de la réduction du temps de travail est ajoutée aux mentions obligatoires du bulletin de paie (article R.143-2-6° du code du travail).

Il s'agit du complément différentiel prévu à l'article 32 pour les salariés rémunérés au SMIC, ou du complément différentiel appliqué pour les autres salariés et mentionné au VI de l'article 32 de la loi.

1.4. La suppression de l'obligation de mentionner sur le bulletin de paie les cotisations patronales

A l'occasion de cette modification du décret, il a été procédé au toilettage de l'article R-143-2 lié à l'intervention de la loi n°98-546 du 2 juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier qui a supprimé l'obligation de tenir un livre de paie ainsi que l'obligation de mentionner sur le bulletin les cotisations patronales.

Le 10° de l'article R 143-2 a donc été abrogé puisqu'il ne s'agit plus d'une mention obligatoire, et son contenu renvoyé dans un deuxième alinéa de l'article R 143-2 où il est précisé, conformément à ce que prévoit la loi précitée, que les cotisations patronales doivent être portées à la connaissance du salarié, soit sur le bulletin de paie, soit sur un récapitulatif annuel.

II- Rémunération et entrée en vigueur de la loi : la paie de janvier 2000 - la paie à partir de février 2000

La loi entre en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa publication, soit le 1er février 2000, à l'exception des dispositions dont l'entrée en vigueur au 1er janvier 2000 est expressément prévue dans la loi.

La garantie de rémunération des salariés payés au SMIC est applicable au 1er janvier 2000, dans les entreprises qui ont réduit leur durée du travail en dessous de 39h, quel que soit leur effectif.

L'article 5 de la loi entrant en vigueur au 1er février 2000 (sous réserve des dispositions du VIII de cet article relatives au contingent), la bonification s'applique à partir du 1er février 2000 aux heures comprises entre 35 et 39h dans les entreprises de plus de 20 salariés, qu'elles aient ou non réduit leur durée collective de travail.

2.1 Paye du mois de janvier 2000 :

Il n'y a aucune modification du bulletin de paie des entreprises pour la paie de janvier.

Les heures supplémentaires comprises entre 35 et 39h n'ont pas à être distinguées sur le bulletin de paie puisqu'elles ne donnent pas lieu à majoration.

Les entreprises peuvent néanmoins, si elles le souhaitent, distinguer sur une ligne spécifique du bulletin de paie les heures supplémentaires comprises entre 35 et 39h.

2.2 Paye à partir du mois de février 2000

- Entreprises de plus de 20 salariés, dont la durée du travail reste à 39h :

Les heures supplémentaires comprises entre 35 et 39h donnent lieu en 2000 à une bonification de 10% en repos, sauf si un accord prévoit que la bonification donne lieu à majoration de salaire.

En application du VII de l'article 32 de la loi, les entreprises maintenant leur durée collective de travail à 39 heures ont la possibilité pendant l'année 2000 de calculer la rémunération de leurs salariés en mensualisant les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale :

- si les heures supplémentaires donnent lieu à une bonification en temps, la rémunération sera calculée sur la base de 169 heures ;

Les bonifications en repos, qui doivent être portées à la connaissance du salarié, peuvent au choix de l'entreprise être mentionnées sur le bulletin de paye ou sur l'annexe au bulletin prévu par l'article D.212-22 du code du travail.

En conséquence, le bulletin de paye peut rester inchangé dans ces entreprises.

- si elles donnent lieu à une bonification en argent de 10%, la rémunération pourra être calculée sur la base suivante pour en tenir compte :

$$35 \times 52/12 \times \text{taux horaire} + (39-35) \times 52/12 \times \text{taux horaire} \times 110\%$$

Les entreprises dans cette situation ont le choix entre :

- porter sur une première ligne la rémunération correspondant à 35 heures sur le mois (151,67 heures) puis, sur une seconde ligne, le nombre d'heures supplémentaires mensualisé payé au taux horaire majoré de 10 % (17,33 x 110% taux horaire) ;
- porter sur la première ligne la rémunération calculée sur 169 heures et, sur une seconde ligne, le montant des bonifications afférentes aux heures supplémentaires mensualisées (17,33 x 10 % du taux horaire).

- Entreprises de plus de 20 salariés appliquant la réduction du temps de travail

Dans les entreprises passées à 35h ou moins, mais dont certains salariés effectueraient un mois donné des heures supplémentaires, comme dans les entreprises dont la durée du travail est inférieure à 39h mais supérieure à 35h, les heures comprises entre 35 et 39h donnent lieu à bonification de 10% en 2000 sous forme de repos ou, si l'accord le prévoit, sous forme de majoration de salaire.

Deux cas doivent donc être distingués :

- **la bonification donne lieu à du repos** : la rémunération sera calculée sur la base de la nouvelle durée collective mensualisée et les bonifications en repos, qui doivent être portées à la connaissance du salarié, peuvent, au choix de l'entreprise, être mentionnées sur le bulletin de paye ou sur l'annexe au bulletin prévu par l'article D.212-22 du code du travail ;
- **la bonification donne lieu à majoration de salaire** : les heures supplémentaires comprises entre 35 et 39h doivent apparaître sur une ligne distincte du bulletin de paye avec la majoration afférente. Si l'entreprise a fixé sa nouvelle durée collective au-dessus de 35 heures, les dispositions du VII de l'article 32 rappelées ci-dessus sont applicables ; les entreprises auront le choix entre :
 - porter sur une première ligne la rémunération correspondant à 35 heures sur le mois (151,67) puis, sur une seconde ligne, le nombre d'heures supplémentaires mensualisé payées au taux horaire majoré de 10 % ;
 - porter sur la première ligne la rémunération correspondant à la durée collective calculée sur le mois et, sur une seconde ligne, le montant des bonifications afférentes aux heures supplémentaires mensualisées ;

Devront également apparaître le cas échéant les nouvelles mentions obligatoires prévues à l'article R 143-2 modifié, précisées ci-dessus.

- Entreprises de 20 salariés au plus :

Il n'y a pas de modification du bulletin de paye, sauf si ces entreprises ont réduit leur durée du travail (mentions obligatoires précisées ci-dessus).

III - Compensation salariale de la réduction du temps de travail par complément différentiel

La compensation salariale de la réduction du temps de travail peut être assurée par un complément différentiel de salaire, ou par une hausse du taux horaire.

La loi a défini la garantie applicable aux salariés payés au SMIC sur la base de la compensation par complément différentiel. Cependant ce choix n'interdit pas aux entreprises de retenir, y compris pour leurs salariés payés au SMIC, la modalité de la hausse du taux horaire, dès lors qu'elles respectent les montants de la garantie applicable aux salariés payés au SMIC et les revalorisations qui s'appliqueront à cette garantie.

3.1 La seule mise en place d'un complément différentiel n'est pas constitutive d'une modification du contrat de travail.

La mise en place d'un complément différentiel pour les salariés rémunérés au SMIC par la loi du 19 janvier 2000 ne correspond pas à un changement du mode de rémunération mais précisément à un moyen de garantir le maintien de celle-ci dans le cadre particulier de la réduction du temps de travail de 39 à 35h. De la même manière pour les autres salariés, la seule circonstance que la compensation salariale intégrale de la réduction du temps de travail prenne la forme d'un complément différentiel de salaire ne peut être regardée comme constituant à elle seule une modification du contrat de travail.

Toutefois lorsque, en fonction de l'assiette de certaines primes, fixée conventionnellement, le complément différentiel de salaire n'est pas pris en compte dans le calcul de ces primes, et si de ce fait le choix opéré conduit à un maintien non intégral de la rémunération, il peut y avoir modification du contrat de travail, selon la nature et l'origine des avantages salariaux ainsi remis en cause (cf. fiche n° 27).

3.2 La nature du complément différentiel

Le complément différentiel a la même nature que la partie de salaire versée sur la base de la durée du travail après réduction. Il n'a pas un caractère indemnitaire.

Il est soumis à cotisations sociales, et doit être mentionné, comme précisé ci-dessus, sur le bulletin de paye dans les éléments de salaire soumis à ces cotisations. Sa mise en place ne modifie donc pas les droits à prestations sociales des salariés.

La Cour de Cassation s'est prononcée sur la nature des indemnités compensatrices à la RTT en affirmant que « la compensation pour réduction d'horaire a la nature de majoration de salaire à intégrer au salaire de base à comparer au minimum garanti, que celui-ci soit légal ou conventionnel » (Cass. 19/03/85 et 7/05/87).

Si dans un arrêt du 7 avril 1994 (Béghin Say), la Cour de cassation a estimé que les indemnités compensatrices allouées, dans le cadre d'un plan social, aux salariés à temps complet qui acceptent de travailler à mi-temps ont la nature de dommages-intérêts compensant le préjudice né de la réduction de leur temps de travail et ne doivent donc pas être soumises à cotisations, cette position ne peut être appliquée dans le cas présent s'agissant de la réduction du temps de travail effectuée dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 ou de la loi du 19 janvier 2000. La jurisprudence récente confirme du reste que très rares peuvent être les circonstances dans lesquelles les sommes destinées à maintenir un salaire peuvent être exclues de l'assiette des cotisations sociales (Cass. Soc. 25 nov. 1999).

3-3 Complément différentiel et principe de proportionnalité temps plein - temps partiel.

L'article 32 en son § VI (applicable à tous les salariés sous réserve des dispositions prévues au II pour les salariés rémunérés au SMIC) aménage le principe de proportionnalité de la

rémunération des salariés à temps plein et à temps partiel posé par l'article L 212-4-5 du code du travail : lorsque en application des clauses d'une convention ou d'un accord les salariés ayant réduit leur temps de travail perçoivent un complément destiné à assurer le maintien total ou partiel de leur rémunération, ce complément n'est pas pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel dont la durée du travail n'a pas été réduite ou des salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la réduction du temps de travail.

Ainsi, les accords qui ont prévu que le complément salarial versé aux salariés à temps partiel ayant réduit leur durée du travail serait sans effet sur la rémunération des salariés dont la durée du travail n'est pas modifiée sont sécurisés.

3.4 Complément différentiel et assiette des heures supplémentaires : le complément différentiel peut ne pas être intégré dans l'assiette des heures supplémentaire

La question de l'intégration ou non d'une indemnité compensatrice à la RTT dans l'assiette de la majoration pour heures supplémentaires n'avait été traitée ni dans les circulaires ni dans la jurisprudence, à l'exception d'une décision de la cour d'appel de Paris d'octobre 1998 excluant la prise en compte d'une prime de ce type.

L'assiette des heures supplémentaires est définie par la jurisprudence par référence à la notion de salaire versé en contrepartie directe du travail fourni.

Le complément différentiel, correspondant au paiement des heures qui ne sont pas effectuées du fait de la réduction du temps de travail, et ne constituant pas de ce fait la contrepartie directe d'heures effectuées, peut ne pas être inclus dans l'assiette des heures supplémentaires. Telle est en tout état de cause la position retenue pour le complément différentiel au SMIC.

Il appartient bien évidemment aux partenaires sociaux de retenir s'ils le souhaitent des dispositions plus favorables. Certains accords de branches et d'entreprises ont du reste explicitement intégré le complément différentiel dans l'assiette des heures supplémentaires.

Lorsque le choix de la hausse du taux horaire est retenu, l'assiette des heures supplémentaires est de fait un taux horaire intégrant la compensation salariale accordée.

Fiche n°23 : Le référé dominical

L'article 10 de la loi du 19 janvier rétablit la procédure de référé dominical. Cette procédure avait été instaurée par le décret n° 92-769 du 6 août 1992 qui avait créé l'article R.262-1-1 du code du travail. Elle permettait à l'inspecteur du travail de saisir le juge des référés en cas d'infraction aux règles du code du travail relatives au repos dominical. Le Conseil d'Etat, par un arrêt du 21 octobre 1994, avait déclaré illégal cet article du code du travail au motif que la saisine du juge des référés par l'inspecteur du travail relevait du domaine de la loi. La chambre sociale de la Cour de cassation en avait logiquement déduit dans un arrêt du 27 mars 1996 que l'article R.262-1-1, ainsi déclaré illégal, ne pouvait être appliqué.

Le nouvel article L.221-16 du code du travail rétablit cette procédure. Cet article permet à l'inspecteur du travail de saisir en référé le Président du Tribunal de Grande Instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions du code du travail suivantes :

- celles relatives au repos hebdomadaire obligatoire du dimanche (article L.221-5) ou du dimanche après midi avec un repos compensateur par roulement et par semaine dans les établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail (article L.221-16),
- celles relatives aux articles 41 (a et b) et 105 (i) du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

La saisine du juge des référés peut s'effectuer indépendamment du relevé par procès verbal des infractions au respect de la législation relative au repos dominical.

Le Président du Tribunal de Grande Instance peut ordonner la fermeture de l'établissement et assortir cette décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor, s'agissant d'une action intentée par l'inspecteur du travail, représentant l'administration.

Dès lors que sera constatée la situation irrégulière de l'établissement, l'inspecteur du travail pourra mettre en œuvre l'une et l'autre des actions civiles et pénales qui lui sont désormais ouvertes pour faire assurer le respect de la réglementation relative au repos dominical.

Fiche n°24 : Contrôle de la durée du travail et du repos quotidien

Les nouvelles règles mises en place par la loi du 19 janvier 2000 conduisent à modifier certaines dispositions du décret n° 92-1323 du 18 décembre 1992, pris en application des articles L.212-2 et L.620-2 du code du travail, fixant les règles de contrôle de la durée du travail et codifié aux articles D.212-17 à D.212-24 du code du travail. Les dispositions réglementaires relatives au contrôle sont également complétées pour prendre en compte l'existence dans notre droit, depuis la loi du 13 juin 1998, d'une norme de repos quotidien. Tel est l'objet du décret n°2000-81 du 31 janvier 2000.

I. Prise en compte des nouvelles références .

1.1 Actualisation de l'article D.212-19 (article 2 du décret n°2000-81 du 31 janvier 2000)

L'article D.212-19 devait être modifié pour prendre en compte les nouvelles références aux textes légaux.

Cet article prévoit des modalités spécifiques d'affichage de l'horaire collectif en matière de cycle et de modulation du temps de travail. Les articles concernés n'étant plus désignés sous la même référence, il est nécessaire de modifier l'article D.212-19. L'article relatif au cycle est désormais référencé sous le numéro L.212-7-1 au lieu de L.212-5, celui relatif à la modulation est l'article L.212-8 au lieu de L.212-8-4. Les modifications du calendrier individualisé doivent être effectuées dans les délais prévus par la loi ou l'accord. Cette disposition n'entraîne pas une obligation d'affichage des calendriers individualisés dans ce cas. Enfin, par souci de cohérence, les obligations relatives au délai de communication des changements des dates fixées pour la prise des jours de repos sont étendues à la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos prévue à l'article L.212-9.

1.2 Actualisation de l'article D.212-22 (article 5 du décret n°2000-81 du 31 janvier 2000)

Il s'agit de modifier le contenu du document de suivi des repos compensateurs prévu par l'article D.212-22 du code du travail.

En cohérence avec la modification apportée à l'article D.212-10 par l'article 1 du décret du 31 janvier 2000, le nombre d'heures nécessaires pour ouvrir le droit à la prise du repos compensateur est abaissé de huit à sept heures. Sont en outre ajoutées au contenu de ce document la bonification sous forme de repos créée par l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 ainsi que les jours ou demi-journées de repos liés à une réduction du temps de travail par octroi de jours ou de demi-journées de repos dans le cadre de l'article L.212-9 du code du travail.

1.3 Actualisation de l'article D.212-23 (article 6 du décret n°2000-81 du 31 janvier 2000)

Le document prévu par l'article D.212-23 du code du travail, remis en fin de modulation au salarié et récapitulant le total des heures de la période est actualisé en modifiant les articles cités en matière de modulation et en étendant ce document à la fin de la période de mise en œuvre d'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de jours de repos.

II. Contrôle de la durée du travail.

Trois types de systèmes de contrôle de la durée du travail peuvent être distingués :

- les systèmes reposant sur un enregistrement automatique, notamment informatique ;
- les systèmes reposant sur un enregistrement manuel ;
- les systèmes auto-déclaratifs.

Concernant le premier type de mécanisme, le V de l'article 1^{er} de la loi du 19 janvier a complété l'article L.212-1-1 en précisant que « *si le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable* ». Cette disposition est destinée à faire obstacle à l'écêtement périodique et automatique de heures du travail excédant certains paramètres fixés par certains logiciels.

Concernant le second type, il peut constituer une des modalités d'enregistrement de la durée du travail effectuée lorsque les salariés ne sont pas soumis à un horaire collectif (D.212-21).

Enfin, le dernier mode peut paraître adapté notamment pour les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée. Il doit permettre un contrôle du respect des normes de droit applicables en matière de durée du travail et reste effectué sous la responsabilité de l'employeur. Il est adapté à la situation particulière des salariés itinérants dont le lieu de travail est par définition mobile et qui disposent d'une grande autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.

Les règles de contrôle de la durée du travail sont actualisées sur deux points :

- d'une part, les modalités de contrôle de la durée du travail définies à l'article D. 212-21 ne seront pas applicables aux salariés couverts par un forfait en heures dès lors que l'accord collectif instituant ces forfaits en heures prévoient les modalités de contrôle de la durée du travail (article 3 du décret n°2000-81 du 31 janvier 2000) ;
- d'autre part, pour les salariés occupés sur la base d'un forfait en jours, conformément au dernier alinéa du III de l'article L.212-15-3 qui prévoit que l'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours travaillés, l'article D.212-21-1 nouveau précise que la durée du travail de ces cadres doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de jours travaillés (article 4 du décret n°2000-81 du 31 janvier 2000)

III. Contrôle du repos quotidien.

Un nouvel article D.220-8 est inséré par l'article 7 du décret du 31 janvier 2000 dans le chapitre consacré au repos quotidien pour permettre le contrôle du respect du repos quotidien, lorsque les salariés ne sont pas occupés selon le même horaire collectif. L'employeur peut déterminer une plage horaire correspondant au moins au repos quotidien. Si toutefois, des salariés étaient amenés à travailler durant cette période, ou si l'employeur n'a pas fixé de période, le respect de la période de repos quotidien pourra être démontré par tous moyens.

Fiche n°25 : Sanctions pénales

Le décret n°2000-140 du 21 février 2000 actualise les sanctions pénales prévues dans le code du travail suite à l'adoption de la loi du 19 janvier 2000. Les textes réglementaires relatifs aux sanctions pénales ont fait l'objet de modifications.

I. Garantie de rémunération (article 1 du décret n°2000-140 du 21 février 2000)

L'article R.154-1 du code du travail est complété par une sanction pénale en cas de non versement de la garantie de rémunération prévue en cas de réduction du temps de travail par l'article 32 de la loi 19 janvier 2000.

En outre, la référence à l'article R.154-3, article abrogé par la loi n°98-546 du 2 juillet 1998, est supprimée.

II. Astreinte (article 3 du décret n°2000-140 du 21 février 2000)

L'article 4 de la loi du 19 janvier a créé un article L.212-4 bis qui encadre le régime des astreintes en prévoyant notamment une compensation financière ou sous forme de repos et la tenue d'un document de suivi. La sanction pénale contraventionnelle (4^{ème} classe) qui est instaurée s'applique :

- lorsque la compensation due au salarié ne lui a pas été accordée ;
- lorsque le document prévu à l'article L.212-4 bis n'a pas été remis au salarié ou n'a pas été conservé pendant une période de un an.

III. Temps partiel et travail intermittent (articles 4 et 5 du décret n°2000-140 du 21 février 2000)

Les sanctions pénales prévus à l'article R.261-3-1 sont mises à jour pour prendre en compte les modifications introduites par la seconde loi et notamment la création du travail intermittent.

3.1 Mentions obligatoires au contrat (article R. 261-3-1 – a)

Seul l'article L.212-4-3 contenait une liste de mentions obligatoires pour le contrat de travail à temps partiel. Désormais, les articles L.212-4-3, L.212-4-6 (temps partiel modulé), L.212-4-7 (temps partiel pour raisons familiales) et L.212-4-13 (contrat de travail intermittent) énumèrent des mentions obligatoires dans le contrat de travail. L'article R.261-3-1 est en conséquence modifié.

Sont désormais sanctionnées les omissions suivantes :

- pour les salariés occupés à temps partiel la durée du travail de référence, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires ;
- pour les salariés occupés en application d'une convention ou d'un accord collectif mentionné à l'article L. 212-4-6, la durée du travail de référence ;
- pour les salariés occupés en application d'une convention ou d'un accord collectif mentionné à l'article L. 212-4-13, la durée annuelle minimale de travail ainsi que les périodes de travail et la répartition de ces heures à l'intérieur de ces périodes lorsque ces mentions sont obligatoires .

3.2 Heures complémentaires. (article R. 261-3-1 – b)

En matière d'heures complémentaires, le dépassement des limites contractuelles ou conventionnelles est sanctionné en tenant compte des nouveaux articles législatifs régissant les différentes formes de temps partiel et, pour le travail intermittent, de la disposition de l'article

L.212-4-13 précisant que les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié est également assorti d'une sanction pénale.

Par ailleurs, la mise en place d'une majoration des heures complémentaires au-delà de la limite de 10% justifie la création d'un système de sanction sur le modèle de celui existant pour les majorations pour heures supplémentaires, soit une contravention de 4e classe.

3.3 Coupures (article R. 261-3-1 – c)

La sanction au non respect des dispositions relatives aux coupures initialement régie par le seul article L.212-4-3 vise désormais les article L.212-4-4 et L.212-4-6. De plus, le non-respect des dispositions des accords agréés en ce domaine n'était pas sanctionné. Un ajustement en ce sens est opéré.

3.4 Majoration des heures complémentaires (dernier alinéa de l'article article R. 261-3-1)

L'article L.212-4-4 a prévu une majoration des heures complémentaires qui peuvent être effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle. Par ailleurs, le II de l'article 14 de la loi du 19 janvier 2000 a prévu que cette majoration était également applicable aux heures complémentaires effectuées par des salariés ayant conclu un contrat à temps partiel annuel sur le fondement des dispositions de l'article L.212-4-3 antérieurement à l'entrée en vigueur de la seconde loi.

Le non-respect de ces dispositions sera puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

3.5 Non respect du délai de prévenance.

La sanction pour non respect du délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail est supprimée dans la mesure où la loi relative à la réduction négociée du temps de travail reconnaît au salarié le droit de refuser une modification de la répartition des horaires, lorsque celle-ci n'est pas conforme aux dispositions du contrat de travail ou, si elle est conforme, lorsque celle-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou l'exercice d'une activité professionnelle non salariée).

IV. Durées maximales quotidiennes et hebdomadaires. (article 6 du décret n°2000-140 du 21 février 2000)

L'introduction d'une possibilité de fixer conventionnellement des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail supérieures aux durées fixées à l'article L.212-1 et L.212-7 du code du travail pour certains salariés visés à l'article L.212-15-3 s'accompagne d'une sanction pénale en cas de non respect de ces dispositions. En effet, le II de l'article L.212-15-3 prévoit que l'accord collectif instituant la possibilité de conclure une convention de forfait en heures à l'année peut fixer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux articles L.212-1 et L.212-7. Il s'agit d'une contravention de 4^{ème} classe (R.261-4).

V. Décompte en jours . (article 7 du décret n°2000-140 du 21 février 2000)

L'article L.212-15-3 institue le forfait en jours avec un plafond annuel de 217 jours. Le mécanisme prévu permet de sanctionner les dépassements structurels et durables à ce plafond. En effet, le dernier alinéa de l'article L.212-15-3 précise qu'en cas de dépassement du plafond de 217 jours ou du plafond fixé par l'accord, et après mise en œuvre, le cas échéant, des possibilités de report prévues au III de l'article L.212-15-3 (report de congés payés dont l'effet sur le seuil est au maximum de 18 jours ouvrables et affectation de jours de congé ou/et de

jours de repos sur un compte épargne-temps dans la limite de 22 jours), le salarié doit bénéficier au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Le non respect de ces dispositions pourra entraîner la sanction prévue par l'article R.261-6-1 (amende prévue pour la contravention de 4^{ème} classe).

Fiche n°26 : Sécurisation des accords

Elle repose sur deux types de dispositions de la loi du 19 janvier 2000 :

- en premier lieu, le paragraphe I de l'article 28 de la loi a pour objet de sécuriser un certain nombre des stipulations des accords conclus en application de la loi du 13 juin 1998 qui ne disposaient pas de base légale lors de leur signature mais qui en trouvent une dans le cadre de la loi de réduction négociée du temps de travail ;
- en second lieu, des dispositions spécifiques de la loi ainsi que le paragraphe II de l'article 28 ont pour objet de préserver l'intégralité des clauses des accords applicables au 19 janvier 2000, date de la publication de la loi et conformes à l'état du droit à la date de leur conclusion, sous réserve des dispositions relatives aux heures supplémentaires ou complémentaires en ce qui concerne le temps partiel.

I. La validation des clauses des accords qui n'avaient pas de base juridique à la date de leur conclusion et qui en trouvent une dans le cadre de la loi de réduction négociée du temps de travail.

Les accords conclus en application de la loi du 13 juin 1998 ont pu sur certains points anticiper l'évolution du cadre juridique de la durée du travail opéré par la seconde loi. Le paragraphe I de l'article 28 a pour objet d'éviter une renégociation des clauses qui trouvent une base juridique dans la seconde loi (cf. tableau annexé).

Les clauses des accords ayant prévu des **calendriers individualisés** organisant l'activité des salariés selon des plages différentes mais s'inscrivant dans le cadre d'une modulation de l'horaire collectif sont ainsi validées (cf. fiche n° 9).

S'agissant du **temps de travail des cadres**, les clauses ayant mis en place des forfaits annuels en heures ou en jours, pour les cadres au sens des conventions collectives visés à l'article L. 212-15-3, sont validées. Concernant les forfaits annuels en jours, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut, en tout état de cause, dépasser 217.

S'agissant du **temps partiel**, le nouvel article L. 212-4-6 prévoit une forme de modulation du temps partiel, sous réserve que la durée sur l'année ne dépasse pas en moyenne la durée contractuelle exprimée en semaine ou en mois (cf. fiche n° 14). Dès lors que les accords s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 212-4-6, la mise en place d'une modulation du temps partiel se trouve validée.

En ce qui concerne le **compte épargne temps** (CET), sont validées les clauses des accords ayant prévu une utilisation des droits à congés acquis dans le compte épargne temps en vue d'un passage à temps partiel, du financement des actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de l'article L. 932-1 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, ou d'une cessation progressive ou totale d'activité pour les salariés de plus de 50 ans.

Sont également validées les clauses ayant prévu une affectation dans le compte épargne temps des heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, dans la limite de 5 jours par an et à condition que le nombre de jours acquis à ce titre dans le CET ne dépasse pas 15 jours. En outre, les clauses ayant prévu une utilisation collective de ces jours affectés au CET entrent également dans le champ du paragraphe I de l'article 28.

Enfin, les clauses des accords conclus postérieurement à la loi du 13 juin 1998 et relatives à la **formation professionnelle** sont, en application des dispositions de l'avant dernier alinéa de l'article L. 932-2, validées, dès lors que sont respectés les principes posés par ce nouvel article : les formations s'inscrivant dans le cadre du devoir d'adaptation incombant à

l'employeur constituent un temps de travail effectif et les formations de développement des compétences, organisées pour partie hors du temps de travail, doivent être effectuées à la demande du salarié ou recueillir son accord écrit.

II. La validation des clauses conformes au cadre juridique existant à la date de leur conclusion et dont la base juridique se trouve remise en cause par la loi du 19 janvier 2000

Les effets du second type de dispositions portant sur la validation des accords doivent être analysés en fonction des termes de la loi tels qu'ils résultent de la décision n° 99 423 DC du conseil constitutionnel du 13 janvier 2000. Ainsi, doivent être incluses dans le champ de la sécurisation, toutes les clauses des accords conformes à la législation applicable à la date de leur conclusion dès lors que cette dernière est antérieure au 20 janvier 2000, date de publication de la seconde loi. Sont donc validées les seules clauses, en dehors des cas visés au paragraphe I de l'article 28, conformes à la législation applicable à la date de la conclusion des accords.

2.1- Le champ de la validation des clauses légales à la date de la conclusion des accords : la distinction entre clauses normatives et clauses non normatives

La sécurisation des accords porte sur les clauses ayant eu par rapport au cadre juridique existant au moment de leur conclusion un effet proprement normatif. En revanche, des clauses se limitant à faire référence à des dispositions légales, soit en les visant, soit en en reprenant textuellement le contenu, sont sans portée et ne sont pas susceptibles de priver d'effet les modifications des dispositions en question opérées par le législateur.

Ainsi, la définition légale du travail à temps partiel (article L. 212-4-2 nouveau : durée contractuelle inférieure à la durée légale ou conventionnelle) s'applique et est opposable à l'ensemble des accords ayant fait référence à la définition du temps partiel en vigueur à la date de leur conclusion (durée contractuelle inférieure d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle). Il en va de même des clauses portant sur la définition du temps de travail effectif reprenant les termes de l'article L.212-4 dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la seconde loi.

2.2- La validation au titre des dispositifs spécifiques de sécurisation (articles 8, 9, 12, et 14 de la loi)

La loi prévoit plusieurs dispositifs de sécurisation de clauses des accords conclus antérieurement au 20 janvier 2000 et conformes au droit existant à la date de leur conclusion : ils concernent la modulation (article 8 paragraphe V), la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (article 9 paragraphe II), le temps partiel (article 12 paragraphe IX), et la formation professionnelle (article L. 932-2, cinquième alinéa).

S'agissant de la **modulation du temps de travail**, les accords conclus antérieurement à la date du 20 janvier 2000 font l'objet d'une validation expresse (paragraphe V article 8), quel que soit le type de modulation (I, II, III) et la durée hebdomadaire moyenne, y compris si elle supérieure à 35 heures, fixée par l'accord.

S'agissant des clauses établissant des durées moyennes hebdomadaires supérieures à 35 heures, elles sont sécurisées sous réserve de l'application du régime des heures supplémentaires (L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6) aux heures excédant en moyenne sur l'année le niveau de la durée légale. Sont ainsi validés des accords de modulation prévoyant une durée hebdomadaire moyenne de 37 heures, le régime des heures supplémentaires étant applicable aux heures effectuées au-delà d'une durée annuelle, calculée sur une base de 35 heures, conformément aux dispositions de l'ancien article L.212-8-2.

S'agissant des clauses fixant des durées annuelles supérieures à 1600 heures, elles ne sont sécurisées que sous réserve de leur conformité avec le mode de décompte en vigueur à la date de conclusion de l'accord (L. 212-8-2-II ancien)¹. Dans ce cas, le régime des heures supplémentaires s'appliquera aux heures effectuées au-delà de la durée annuelle fixée par l'accord.

De même, les clauses prévoyant l'existence de délais de prévenance inférieurs à 7 jours ouvrés en dehors des conditions fixées à l'article L. 212-8, l'existence de périodes hautes dépassant 44 heures sur 12 semaines consécutives et pouvant atteindre 46 heures, ou ne prévoyant pas certaines des mentions prévues à l'article L. 212-8 (condition de recours au travail temporaire) sont sécurisées.

Les accords ne prévoyant pas les clauses fixées par l'article L. 212-9 (délais de prévenance par exemple) dans le cadre de la **réduction sous forme de jours de repos** continuent de produire leurs effets.

S'agissant du **temps partiel**, les accords de branche conclus sur la base de l'article L.212-4-3 dans sa rédaction antérieure à la date de publication de la loi, et ayant prévu des dérogations au régime du droit commun du temps partiel (augmentation du volume des heures complémentaires au 1/3 de la durée contractuelle, abaissement du délai de prévenance de 7 à 3 jours, augmentation du nombre ou de la durée de la coupure quotidienne), font également l'objet d'une validation expresse. La disposition prévue par le nouvel article L. 212-4-4 prévoyant une contrepartie spécifique à l'abaissement à trois jours du délai de prévenance n'est donc pas opposable aux entreprises mettant en oeuvre un accord étendu de branche conclu avant le 20 janvier 2000. Le paragraphe IX de l'article 12 de la loi prévoit cependant l'application du nouveau régime de majoration des heures complémentaires (L. 212-4-4 alinéa 3) à compter du 1^{er} février 2000.

Par ailleurs, les contrats de travail à **temps partiel annualisé** conclus avant le 20 janvier 2000 demeurent en vigueur. Les heures effectuées au-delà du dixième de la durée fixée au contrat donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % à compter du 1 février 2000 (paragraphe IX de l'article 12 de la loi).

2.3- La validation au titre du paragraphe II de l'article 28 de la loi

Le paragraphe II de l'article 28 a pour effet de sécuriser des clauses conventionnelles antérieures à la publication de la loi, mais qui, n'entrant ni dans le champ du paragraphe I de l'article 28, ni dans celui des dispositifs spécifiques de validation (articles 8, 9, 12 et 14 ~~et 17~~), se trouveraient remises en cause par le nouveau cadre législatif de la durée du travail. Ces clauses continuent de produire leurs effets à condition d'être conformes à l'état du droit à la date de la conclusion de l'accord et sous réserve de l'application des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires (L. 212-5, L.212-5-1, et L. 212-6)

Ainsi, les clauses relatives à l'utilisation des droits acquis dans le cadre du **compte épargne temps** qui s'avèrent non strictement conformes aux nouvelles conditions de l'article L. 227-1 fixant une limite de cinq ans à la prise des congés, sauf dans les cas prévus par la loi, sont sécurisées. De même, les dispositifs de compte épargne temps organisés sur la base d'accords prévoyant une alimentation en repos acquis au titre des jours de congés payés, en jours RTT (L. 212-9), en bonifications, en repos compensateurs de remplacement au-delà du seuil de 22 jours prévus au septième alinéa de L. 227-1 continuent de produire leurs effets.

¹ durée fixée par l'accord diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels au niveau de la branche ou de l'entreprise

En dehors des cas de modulation qui font l'objet d'une validation expresse au titre de l'article 8 paragraphe V, les clauses ayant prévu des **durées maximales** hebdomadaires moyennes de plus de 44 heures sur 12 semaines consécutives continuent de produire leurs effets.

III. Un certain nombre de clauses des accords de réduction du temps de travail, illégales à la date de leur conclusion, manquent toujours de base légale au regard de la seconde loi, et ne sont donc pas validées.

Il s'agit essentiellement de certaines clauses relatives au temps de travail des cadres, au régime du temps de formation, au décompte du temps de travail sur l'année.

S'agissant du temps de travail des cadres, l'établissement d'un forfait sans référence horaire au-delà des cadres dirigeants, définis au nouvel article L. 212-15-1, ne trouve pas dans la loi de réduction négociée du temps de travail de fondement juridique justifiant la validation des clauses des accords concernées sur le fondement du paragraphe I de l'article 28. Ainsi, les accords ayant étendu un forfait sans référence horaire à des catégories de cadres pour lesquels la jurisprudence ne l'admettait pas et qui ne remplisse pas les critères constitutifs de la catégorie des cadres dirigeants définis par la loi (importance des responsabilités, grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, pouvoir de décision autonome, niveau élevé de rémunération), n'entrent pas dans le champ de la validation fixée à l'article 28.

Il en va de même des clauses établissant des forfaits annuels pour des salariés ne relevant pas de la catégorie de cadres au sens des conventions collectives ou de l'article 9 1er alinéa de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ou ne pouvant, s'agissant du forfait annuel horaire, être considéré comme des salariés itinérants au sens de l'article L.212-15-3. Dans le cas où un accord mettrait en place un forfait en jours et fixerait un nombre de jours supérieurs à 217, l'accord sera validé mais le nombre de jours de travail ne pourra pas dépasser le plafond de 217 jours.

S'agissant du temps de formation, les clauses des accords ayant exclu de façon globale le temps de formation du temps de travail effectif demeurent incompatibles avec la définition légale du temps de travail effectif et le régime du plan de formation.

| | Article 8 | Article 9 | Article 12 | Article 17 |
|---------------------------------|--|---|---|--|
| Type de clauses | Clauses prévoyant une modulation I, II ou III | Clauses prévoyant une RTT sous forme de jours de repos | Clauses dérogeant au temps partiel | Clauses prévoyant des formations en dehors du temps de travail effectif. |
| Contenu des clauses | périodes hautes > 44 h sur 12 semaines, délais de prévenance < 7 | Absence de délai de prévenance | 1/3 heures complémentaires, coupures, abaissement du délai de prévenance | |
| Conditions particulières | Antérieur au 20 janvier 2000 date de publication de la loi Sous réserve de l'application du régime des heures supplémentaires à compter de la 36 ^e heure en moyenne Sous réserve du respect du mode de décompte de la durée moyenne hebdomadaire en vigueur à la date de conclusion de l'accord Sans limitation de durée | Antérieur au 20 janvier 2000 date de publication de la loi Sous réserve de l'application du régime des heures supplémentaires à compter de la 36 ^e heure en moyenne Sans limitation de durée | Antérieur au 20 janvier 2000 date de publication de la loi Sous réserve du régime de majoration des heures complémentaires Sans limitation de durée | Accords conclus en application de la loi du 13 juin 1998 (L. 932-2) Sous réserve du respect de l'obligation d'adaptation et de l'initiative ou de l'accord du salarié Sans limitation de durée |

| | Article 28 | |
|--|---|--|
| | Paragraphe I | Paragraphe II |
| Clauses validées au titre du paragraphe I ou maintenues au titre du paragraphe II | <p>Modulation (calendriers individualisées) article L. 212-8 alinéa 9.</p> <p>Cadres (forfaits annuels en heures ou en jours si < 217 jours article L. 212-15-3</p> <p>Temps partiel (modulation) article L. 212-4-6</p> <p>Compte épargne temps (utilisation pour un passage au temps partiel, une cessation d'activité ou des formation hors temps de travail) article L. 227-1</p> <p>Compte épargne temps (affectation des heures > durée collective et utilisation collective des repos acquis à ce titre par les salariés) article L. 227-1</p> | <p>Compte épargne temps (délai de prise des congés non prévu par l'accord ou dans des délais inférieur ou délai légal de 5 ans) L. 227-1</p> <p>Toute clause d'un accord loi du 13 juin 1998 en vigueur à la publication de la seconde loi mais nécessitant un ajustement.</p> |
| Conditions particulières | Accords conclus en application de la loi du 13 juin 1998 et conformes à la seconde loi | Accords conclus en application de la loi du 13 juin 1998 et conformes avec les dispositions applicables à la date de la conclusion |

Fiche n°27 : Les effets sur le contrat de travail de la réduction du temps de travail

La conclusion d'un accord collectif portant sur la réduction du temps de travail est susceptible d'avoir un impact sur le contrat de travail des salariés et, par suite, sur les obligations des entreprises confrontées, le cas échéant, à un refus d'un ou plusieurs salariés d'accepter les conséquences de l'accord collectif. De ce point de vue et pour prévenir les risques d'insécurité juridique, l'article 30 de la loi du 19 janvier 2000 a défini deux principes :

- en premier lieu, « *la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord collectif de réduction de la durée du travail, ne constitue pas une modification du contrat de travail* » (article L.212-3 nouveau du code du travail) ;

- en second lieu, « *lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L 122-14 à L 122-17 du code du travail* » (article 20-II).

I. Le principe posé par le nouvel article L.212-3 du code du travail :

1.1 - La portée du principe :

La règle posée par le législateur ne trouve à s'appliquer que si deux conditions sont réunies :

- la réduction du nombre d'heures stipulé au contrat doit intervenir en application d'un accord collectif, ouvrant ou non droit au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale. La règle posée par l'article L.212-3 ne peut donc ne peut donc être invoquée dans le cas où la réduction du temps de travail est décidée unilatéralement par l'employeur ;
- aucune modification du contrat de travail ne doit résulter par ailleurs de l'application de l'accord collectif.

Ainsi, si la réduction du nombre d'heures stipulé au contrat s'accompagne d'une baisse de la rémunération du salarié ou d'un changement de son mode de rémunération, la règle posée par l'article L.212-3 ne trouve pas à s'appliquer : le salarié est en droit de considérer que son contrat de travail est modifié et, par suite, de refuser cette modification sans que ce refus puisse être qualifié de fautif. Il en est de même lorsque l'horaire de travail se trouve profondément modifié (passage à un travail en équipes par exemple).

En revanche, si l'application de l'accord collectif se traduit par le seul changement du nombre d'heures prévu au contrat, le salarié n'est pas fondé à considérer que son contrat de travail est modifié.

1.2 Les conséquences du principe :

Il résulte du principe posé par la loi que :

- la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail doit être regardée comme constitutive d'une modification des conditions de travail de salarié ; l'employeur n'a donc pas à recueillir l'accord de chacun de ses salariés ni, a fortiori, à appliquer la procédure prévue par l'article L.321-1-2 du code du travail ;
- en conséquence, ce dernier ne pourra pas la refuser sans commettre une faute de nature à justifier son licenciement.

A cet égard, la jurisprudence de la Cour de cassation a considéré à plusieurs reprises que : « *le refus du salarié de continuer le travail ou de le reprendre, après un changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur, constitue en principe une faute grave justifiant*

le prononcé d'un licenciement privatif d'indemnités » (Soc. 10 juillet 1996; Soc. 16 juillet 1997 et Soc. 8 janvier 1997).

II. Les conséquences à tirer du refus par un ou plusieurs salariés d'une modification du contrat de travail en application d'un accord collectif de réduction du temps de travail

Le paragraphe II de l'article 30 de la loi du 19 janvier 2000 définit les conséquences à tirer du refus opposé par un ou plusieurs salariés à la modification de leur contrat consécutive à l'application d'un accord collectif :

- en premier lieu, la rupture du contrat de travail faisant suite au refus opposé par un salarié à la modification de son contrat en application d'un accord collectif, constitue un licenciement : elle n'est pas imputable au salarié ;
- en deuxième lieu, la loi précise que les licenciements intervenant à la suite du refus opposé par un ou plusieurs salariés ne constituent pas des licenciements pour motif économique ; les obligations inhérentes à ce type de licenciement ne s'appliquent donc pas (procédure spécifique de consultation des représentants du personnel, présentation d'un plan social, proposition d'une convention de conversion, obligation de reclassement, priorité de réembauchage). Les licenciements intervenant à la suite du refus opposé par un ou plusieurs salariés ne reposent donc ni sur un motif personnel, ni sur un motif économique ; ils constituent des licenciements « *sui generis* ».
- en troisième lieu, quel que soit le nombre de salariés refusant la modification de leur contrat de travail, leur licenciement est un licenciement individuel soumis, par conséquent, à la seule procédure applicable au licenciement individuel pour motif non économique définie par les articles L 122-14 à L 122-17 du code du travail (entretien préalable, notification du licenciement par lettre recommandée, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte).

Par ailleurs, le salarié refusant une modification de son contrat de travail et licencié à la suite de ce refus, est en droit de prétendre au bénéfice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail imputable à l'employeur.

L'article 30 de la loi a modifié l'article L.321-13 du code du travail afin que le licenciement d'un salarié de plus de cinquante ans refusant une modification de son contrat de travail consécutive à un accord de réduction du temps de travail ne donne pas lieu au paiement de la cotisation prévue par cet article.

Fiche n°28 : L'appui conseil

Une circulaire spécifique précisera les modalités de fonctionnement de l'ensemble du dispositif d'appui-conseil à la réduction du temps de travail.

I L'appui-conseil aux PME

L'appui conseil préalable à la réduction du temps de travail est reconduit selon des modalités d'accès et de fonctionnement identiques à ceux en vigueur les deux années précédentes.

Il permet aux entreprises de moins de 500 salariés de bénéficier d'une aide pour étudier, grâce au recours à un conseil extérieur :

- les enjeux de la réduction et de la réorganisation du temps de travail,
- les différents scénarios d'organisation envisageables,
- les conditions de faisabilité à réunir.

La loi du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail élargit le champ d'intervention de cette mesure en prévoyant la possibilité d'un appui-conseil postérieur à la réduction du temps de travail. Il s'agit d'aider les entreprises de moins de 500 salariés qui rencontrent des difficultés dans la réorganisation du travail suite à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

L'intervention se déroule en deux phases : un diagnostic des causes des difficultés rencontrées, puis une aide à l'élaboration d'un plan d'action concerté.

Les modalités financières sont les mêmes que pour un appui-conseil préalable à la réduction du temps de travail.

II Les actions collectives d'animation du dispositif

Elles pourront être conduites au niveau régional, comme précédemment, mais également au niveau départemental, avec l'accord de la région, ainsi qu'au niveau national.

III Le FACT

L'appui aux branches professionnelles au niveau national se poursuit. Le FACT décentralisé est supprimé.

Une nouvelle mesure, l'appui au dialogue social, jusque là expérimentale, est généralisée.

Fiche n°29 : Nouvel allègement : modalités de calcul

I – Cotisations sociales auxquelles est applicable l'allègement :

L'employeur bénéficie de l'allègement quel que soit le régime de sécurité sociale dont relèvent les salariés : régime général (article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale), régime agricole (articles 1031, 1062-1 et 1157-1 du code rural résultant du XV de l'article 33 de la loi) ou régimes spéciaux de sécurité sociale (article L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale).

S'agissant du régime général et du régime agricole, l'allègement est applicable aux cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès), des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

S'agissant des salariés relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des mines, des clercs et employés de notaire et des marins, l'allègement est applicable aux cotisations dues au régime spécial ainsi qu'à celles dues à l'URSSAF ou à la caisse de MSA. Le cas échéant, l'allègement est réparti entre les cotisations dues à ces organismes selon les modalités fixées par le décret n° 2000-89 du 2 février 2000.

II – Mode de calcul de l'allègement pour les emplois à temps plein :

L'allègement est calculé en fonction décroissante de la rémunération mensuelle du salarié, sans pouvoir être inférieur à un montant minimal. Il est applicable dans la limite du montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour l'emploi du salarié au titre des gains et rémunérations versés au cours de chaque mois.

L'allègement est calculé sur la base du montant correspondant à un emploi à temps plein. Il est majoré dans quatre cas. Il est proratisé lorsque la durée collective est inférieure à 32 heures et lorsque la durée individuelle de travail du salarié est inférieure au temps plein.

2.1 Cas général :

Pour les entreprises où la durée collective du travail est fixée à 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an, l'allègement est calculé chaque mois, selon la formule suivante (articles D. 241-13 et D. 241-14 du code de la sécurité sociale) :

$$\text{allègement mensuel} = (41\,500 \text{ F} \times \frac{6\,881,68 \text{ F}}{\text{rémunération mensuelle}} - 20\,000 \text{ F}) / 12$$

$$\text{minimum mensuel} : 4\,000 \text{ F} / 12$$

2.1.1 Rémunération prise en compte :

La rémunération prise en compte est la rémunération brute versée au salarié au cours du mois civil et soumise à cotisations de sécurité sociale, c'est à dire l'ensemble des éléments de rémunération, en espèces ou en nature, attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelle que soit leur dénomination (salaire, prime, majoration pour heures supplémentaires, gratification, indemnité notamment de congés payés ou en cas de maladie ; cf. article L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

De même, la rémunération prise en compte est celle soumise à cotisations de sécurité sociale après des déductions pour frais professionnels admises à ce titre.

Ne sont pas prises en compte les allocations versées aux salariés et non soumises aux cotisations patronales de sécurité sociale sur salaires, telles les allocations versées aux salariés poursuivant leur activité à temps plein dans le cadre des conventions d'allocations temporaires dégressives (1° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 du code du travail) ou à temps partiel,

dans le cadre des conventions de préretraite progressive (3° du même article), d'aide au passage à temps partiel (5° du même article) ou en cas de chômage partiel (allocations d'aide publique prévues à L. 351-25 du code du travail et allocations conventionnelles versées en application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié).

2.1.2 Montant maximum et minimum de l'allègement (articles D. 241-13 et D. 241-14 du code de la sécurité sociale) :

Le rapport entre le montant de 6 881,68 F et la rémunération mensuelle est pris en compte pour une valeur au plus égale à un. Cette règle reçoit application dans le cas particulier de salariés dont la rémunération mensuelle pour une activité exercée à temps plein sur le mois est inférieure à 6 881,68 F, notamment dans le cas d'emploi de travailleurs handicapés visés à l'article L. 323-32 du code du travail ou de celui de jeunes salariés visés à l'article R. 141-1 du même code.

Le montant mensuel de l'allègement ne peut ainsi excéder, par salarié et par mois, hors majorations (cf. 1.4 infra), un douzième de 21 500 F, soit 1 791,67 F par mois, montant correspondant à un salarié rémunéré 6 881,68 F et employé à temps plein.

Le montant minimum de l'allègement est fixé à un douzième de 4 000 F, soit 333,33 F par mois (article D. 241-14). Il s'applique lorsque le montant résultant de l'application de la formule lui est inférieur, soit pour les rémunérations mensuelles à partir de 11 899,57 F.

Ce montant est applicable pour l'ensemble des rémunérations correspondant à une activité à temps plein sur le mois et égales ou supérieures à ce montant. Il correspond au niveau d'une aide pérenne aux 35 heures. Ce minimum n'est pas applicable en cas de cumul avec les aides à la réduction du temps de travail (cf. paragraphe 6.2 infra).

A titre d'exemple, pour un salarié employé à plein temps dans une entreprise où la durée collective du travail est fixée à 35 heures, l'allègement mensuel est ainsi déterminé, selon le montant de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale :

Exemples pour un salarié employé à plein temps dans une entreprise où la durée collective du travail est fixée à 35 heures. L'allègement varie selon le montant de la rémunération mensuelle du salarié soumise à cotisations de sécurité sociale :

exemple n° 1 : salarié rémunéré au Smic :

$$\text{allègement} = (41\,500\text{ F} \times 6\,881,68\text{ F} / 6\,881,68\text{ F} - 20\,000\text{ F}) / 12 = 21\,500\text{ F} / 12 = 1\,791,67\text{ F}$$

exemple n° 2 : salarié rémunéré 9 000 F par mois :

$$\text{allègement} = (41\,500\text{ F} \times 6\,881,68\text{ F} / 9\,000,0\text{ F} - 20\,000\text{ F}) / 12 = 977,68\text{ F}$$

exemple n° 3 : salarié rémunéré 12 000 F par mois :

$$\text{allègement} = \text{montant minimum} = 4\,000\text{ F} / 12 = 333,33\text{ F}$$

car le montant résultant de l'application de la formule est inférieur à ce minimum

$$(41\,000\text{ F} \times 6\,881,68\text{ F} / 12\,000\text{ F} - 20\,000\text{ F}) / 12 = 316,60\text{ F}$$

2.1.3 Heures supplémentaires :

Lorsque le nombre d'heures rémunérées au salarié au cours du mois est supérieur à la durée collective applicable dans l'entreprise ou l'établissement calculée sur ce mois, notamment en cas d'heures supplémentaires, l'allègement reste calculé en fonction de la rémunération versée au cours du mois et soumise à cotisations de sécurité sociale.

2.1.4 Application d'un barème de calcul simplifié (article D. 241-25 du code de la sécurité sociale) :

L'employeur pourra choisir d'appliquer, au lieu et place de la formule de calcul, un barème de calcul simplifié de l'allègement qui sera fixé par arrêté.

Pour les salariés relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des mines et des clercs et employés de notaires, le barème de droit commun peut également être appliqué. Dans le cas

des clerks et employés de notaires, les montants indiqués sont ainsi répartis entre les cotisations dues au régime spécial et celles dues au régime général :

- 78,27 % du montant indiqué par le barème pour l'allègement des cotisations dues à la Caisse de retraite et de prévoyance des clerks et employés de notaires ;
- 21,73 % du même montant pour l'allègement des cotisations dues à l'URSSAF.

S'agissant des marins salariés, des précisions adaptées aux modalités particulières de calcul des cotisations et contributions à la charge de l'employeur et à l'application de l'allègement seront apportées par chacun des organismes de recouvrement concernés.

L'option pour le calcul de l'allègement sur la base du barème vaut pour chaque année civile et pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. L'indication de cette option est portée sur le justificatif du calcul de l'allègement prévu à l'article D. 241-24 du code de la sécurité sociale.

2.2 L'allègement est majoré dans les cas suivants :

2.2.1 Zones de revitalisation rurale (article D. 241-15 du code de la sécurité sociale) :

Pour les salariés employés dans les entreprises ou les établissements des entreprises situées dans les zones de revitalisation rurale visées à l'article L. 322-13 du code du travail et définies par le décret du 14 février 1995 pris pour l'application de l'article 1465 A du code général des impôts, la majoration est fixée à un douzième de 1 400 F, soit 116,67 F par salarié et par mois.

exemple n° 4 : salarié rémunéré 9 000 F par mois employé à temps plein dans une zone de revitalisation rurale
allègement de droit commun: $(41\,500\text{ F} \times 6\,881,68\text{ F} / 9\,000,0\text{ F} - 20\,000\text{ F}) / 12 = 977,68\text{ F}$
majoration « ZRR » : $1\,400\text{ F} / 12 = 116,67\text{ F}$
allègement mensuel total : 1 094,35 F

2.2.2 Entreprises à 32 heures (articles D. 241-16 et D. 241-17 du code de la sécurité sociale) :

Pour les salariés employés dans les entreprises où la durée collective du travail est égale à 32 heures par semaine ou 1 460 heures par an, l'allègement est majoré d'un montant fixé à un douzième de 3 500 F, soit 291,67 F par mois et par salarié :

exemple n° 5 : salarié rémunéré 9 000 F dans une entreprise à 32 heures
allègement de droit commun : $(41\,500\text{ F} \times 6\,881,68\text{ F} / 9\,000,0\text{ F} - 20\,000\text{ F}) / 12 = 977,68\text{ F}$
majoration « 32 heures » : $3\,500\text{ F} / 12 = 291,67\text{ F}$
allègement mensuel total : 1 269,35 F

Toutefois, dans les entreprises où la durée collective du travail, fixée à au plus 32 heures, a été réduite d'au moins 15 % la durée collective du travail et bénéficiant :

- soit de la majoration de 4 000 F de l'aide prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 en cas d'engagements d'embauches ou de préservation d'emplois d'au moins 9 % ;
- soit du taux majoré de 40 % de l'exonération de cotisations patronales prévu par la loi du 11 juin 1996 (loi « de Robien ») en cas d'engagements d'embauches ou de préservation d'emplois d'au moins 15 %,

l'allègement, majoré de 3 500 F, est ensuite minoré de 7 500 F. L'ensemble de ces opérations revient à ne pas appliquer la majoration de 3 500 F dans ces cas et à appliquer la minoration de 4 000 F, comme dans les autres cas de cumul de l'allègement avec l'aide prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ou avec l'exonération prévue par l'article 11 de la loi du 11 juin 1996 (cf. a) du VI infra).

La majoration est également applicable pour les durées collectives inférieures ou égale à 32 heures, mais le montant total de l'allégement -majoration comprise - donne ensuite à proratisation (voir §2.4)

2.2.3 Caisses de congés payés (article D. 241-18 du code de la sécurité sociale) :

Pour les salariés dont les indemnités de congés payés sont versées par les caisses de congés payés prévues à l'article L. 223-16 du code du travail (cas en particulier des professions du bâtiment et des travaux publics et des spectacles), l'allégement appliqué chaque mois par l'employeur est majoré de 10 %. L'allégement n'est pas applicable aux cotisations dues par les caisses de congés payés sur les indemnités de congés payés qu'elles versent.

Cette majoration s'applique à l'allégement déterminé selon les modalités prévues au §2.1 ci-dessus et aux majorations prévues aux 2.2.1 à 2.2.2 ci-dessus, calculé sur la base de la rémunération mensuelle correspondant à l'activité exercée à temps plein sur le mois et proratisé pour les mois au cours desquels le salarié est en congé.

Les montants précités sont ainsi modifiés :

- montant maximum de l'allégement : $21\,500 \text{ F} / 12 \times 1,1 = 1\,970,83 \text{ F}$
- montant minimum de l'allégement : $4\,000 \text{ F} / 12 \times 1,1 = 366,67 \text{ F}$
- majoration « ZRR » : $1\,400 \text{ F} / 12 \times 1,1 = 128,33 \text{ F}$
- majoration « 32 heures » : $3\,500 \text{ F} / 12 \times 1,1 = 320,83 \text{ F}$

2.2.4 Zone franche de Corse (article 26 de la loi du 19 janvier 2000) :

Le montant de la majoration de l'allégement prévue pour les entreprises éligibles aux allègements de charges sociales institués dans le cadre de la zone franche de Corse doit être prochainement fixée par un décret en cours d'élaboration.

2.3 Cumul des majorations de l'allégement :

Les majorations mentionnées aux 4.2 ci-dessus sont cumulables entre-elles, à l'exception de la majoration prévue au titre de la zone franche de Corse et de celle prévue pour les entreprises à 32 heures (III de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale et article 4 *bis* de la loi du 26 décembre 1996).

Compte tenu de ces règles, l'emploi d'un même salarié peut ouvrir droit à l'une des combinaisons suivantes :

- allégement « 35 heures » et majoration « ZRR » ;
- allégement « 35 heures » et majoration « ZF de Corse » ;
- allégement « 35 heures » et majoration « 32 heures » ;
- allégement « 35 heures », majoration « ZRR » et majoration « ZF de Corse » ;
- allégement « 35 heures », majoration « ZRR » et majoration « 32 heures ».

Dans chacun de ces cas, la majoration de 10 % « caisses de congés payés » est applicable (cf. point 1.5.4 ci-dessus).

Le montant des cotisations patronales pouvant être déduit par l'employeur en cas de majoration de l'allégement est limité au montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour l'emploi du salarié au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois.

Dans les cas où le montant total de l'allégement mensuel, majorations comprises, excède cette limite, l'allégement et les majorations sont appliqués dans l'ordre suivant, la limite s'appliquant d'abord à la dernière majoration appliquée :

- allégement non majoré ;
- puis majoration « 32 heures » ou majoration « ZF de Corse » ;

- enfin majoration « ZRR ».

De même, la majoration de 10 % « caisses de congés payés » est d'abord appliquée à l'allégement « 35 heures », puis soit la majoration « 32 heures », soit la majoration « ZF de Corse », enfin à la majoration « ZRR ».

En pratique, la limitation ne concerne que les rémunérations mensuelles très proches du Smic (de 1 à 1,05 Smic) dans les cas où s'appliquent au moins deux majorations.

2.4 Entreprises où la durée collective du travail est inférieure à 32 heures (article D. 241-19 du code de la sécurité sociale) :

Dans les entreprises ou établissements où la durée collective du travail est inférieure à 32 heures hebdomadaires ou 1 460 heures par an, l'allégement et la majoration applicable au titre de cette durée collective sont proratisés en fonction du rapport entre la durée collective applicable dans l'entreprise ou l'établissement et la durée de 32 heures.

exemple n° 7 : salarié rémunéré 9 000 F par mois dans une entreprise où la durée collective est fixée à 30 heures hebdomadaires

allégement : $(41\,500\text{ F} \times 6\,881,68\text{ F} / 9\,000,0\text{ F} - 20\,000\text{ F}) / 12 \times 30\text{ h} / 32\text{ h} = 916,58\text{ F}$

majoration « 32 heures » : $3\,500\text{ F} / 12 \times 30\text{ h} / 32\text{ h} = 273,44\text{ F}$

allégement mensuel total : 1 190,02 F

Cette proratisation s'applique également aux autres majorations de l'allégement (zones de revitalisation rurale, zone franche de Corse, caisses de congés payés).

III – Mode de calcul de l'allégement pour les emplois à temps incomplet sur le mois :

Lorsque le nombre d'heures rémunérées au salarié au cours du mois civil est inférieur à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement calculée sur ce mois, l'allégement est calculé comme indiqué au §2 sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié pour un nombre d'heures égal à cette durée collective puis proratisé en fonction du rapport entre le nombre d'heures rémunérées et la durée collective (article D. 241-20 du code de la sécurité sociale).

Dans les entreprises où la durée collective du travail est inférieure à 32 heures hebdomadaires, la proratisation au titre de cette durée collective s'applique également. En pratique, les deux prorata (au titre de la durée inférieure à 32 heures et au titre de l'activité incomplète sur le mois) peuvent être directement effectués en appliquant à l'allégement calculé sur la base de la rémunération correspondant au temps plein le rapport entre le nombre d'heures rémunérées au salarié au cours du mois et la durée de 32 heures calculée sur le mois.

Donnent lieu à proratisation l'ensemble des cas où le nombre d'heures rémunérées est inférieur à la durée collective du travail calculée sur le mois, qu'il s'agisse d'une embauche ou d'une fin de contrat de travail prenant effet en cours de mois (3.1), d'un emploi à temps partiel (3.2), notamment en cas de modulation (3.3), d'une période de suspension du contrat de travail non rémunérée (cas notamment des périodes de congés payés des salariés affiliés aux caisses de congés payés) ou partiellement rémunérée par l'employeur, notamment en cas de maladie (3.4)

3.1 Embauche ou rupture du contrat survenant en cours de mois :

3.1.1 Rémunération correspondant au temps plein mensuel :

La rémunération correspondant à l'exercice de l'activité pour une durée égale à la durée collective du travail calculée sur le mois est déterminée en appliquant au montant de la rémunération versée au cours du mois et soumise à cotisations de sécurité sociale le rapport entre cette durée collective et le nombre d'heures rémunérées au cours du mois.

Lorsque la rémunération versée au salarié est mensualisée, en application de la loi du 19 janvier 1978, la durée collective sur le mois est égale à cinquante deux douzièmes de la durée hebdomadaire (cf. 1) du II de l'article D. 241-20 du code de la sécurité sociale). Pour le calcul de l'allégement, le résultat peut être arrondi au centième d'heures le plus proche ou ne pas être arrondi, selon la pratique habituelle de la paye de l'entreprise.

Lorsque la rémunération versée au salarié au cours du mois de la prise d'effet ou de la rupture du contrat de travail n'est pas mensualisée, la durée collective sur le mois est déterminée en fonction du nombre de jours ouvrables du mois considéré.

En cas de rupture du contrat de travail au cours du mois, est rattachée à la dernière paye l'ensemble des sommes versées à l'occasion de cette rupture et soumises à cotisations de sécurité sociale, notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée ou l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié.

3.1.2 Proratisation de l'allégement :

L'allégement est calculé sur la base de la rémunération correspondant à la durée collective calculée sur le mois, puis proratisé en fonction du nombre d'heures rémunérées au cours du mois, en cas d'embauche en cours de mois (exemple n° 8) comme en cas de contrat d'une durée inférieure au mois (exemple n° 9).

exemple n° 8 : embauche sous CDI le lundi 13 mars 2000 d'un salarié rémunéré 60 F de l'heure dans une entreprise à 35 heures où la durée du travail est répartie sur 5 jours ; la rémunération du mois de l'embauche n'est pas mensualisée

nombre d'heures rémunérées : 7 h x 15 jours = 105 h

durée collective sur le mois de mars = 7 heures x 23 jours = 161 heures

rémunération correspondant au temps plein sur le mois : 60 F x 161 h = 9 660,0 F

allégement mensuel : (41 500 F x 6 881,68 F / 9 660,0 F - 20 000 F) / 12 x 105 h / 161 h = 519,79 F

exemple n° 9 : CDD de 5 jours en mars 2000 rémunéré sur la base de 60 F l'heure dans une entreprise à 35 heures

rémunération de la période travaillée : 60,0 F x 7 heures x 5 jours = 2 100,0 F

indemnité compensatrice de congés payés : 2 100,0 F x 10 % = 210,0 F

indemnité de fin de contrat : (2 100,0 F + 210,0 F) x 6 % = 138,60 F

rémunération du mois = 2 100,0 F + 210,0 F + 138,60 F = 2 448,60 F

nombre d'heures rémunérées au cours du mois : 7 heures x 5 jours = 35 heures

rémunération horaire : 2 448,60 / 35 = 64,96 F

durée collective sur le mois de mars : 7 heures x 23 jours = 161 heures

rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein sur le mois :

64,96 F x 161 h / 35 h = 11 263,56 F

allégement mensuel : (41 500 F x 6 881,68 F / 11 263,56 F - 20 000 F) / 12 x (35 h / 161 h) = 97,01 F

3.2 Salariés employés à temps partiel :

3.2.1 Rémunération correspondant au temps plein mensuel :

La rémunération correspondant à l'exercice de l'activité pour une durée égale à la durée collective du travail calculée sur le mois est déterminée selon les mêmes principes qu'au 3.1.1 ci-dessus (rémunération du mois soumise à cotisations de sécurité sociale multipliée par le rapport entre cette durée collective et le nombre d'heures rémunérées au cours du mois, heures complémentaires comprises).

exemple n° 10 : salarié employé à mi-temps dans une entreprise où la durée collective du travail est fixée à 35 heures par semaine ; rémunération horaire : 60,0 F

durée collective sur le mois : 35 h x 52 semaine / 12 mois
rémunération correspondant au temps plein : 60,0 F x 35 x 52 / 12 = 9 100,0 F

En pratique, la rémunération correspondant au temps plein peut être déterminée à partir de la rémunération horaire (rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale du mois / nombre d'heures rémunérées au cours du mois) ; en l'absence d'heures complémentaires, elle peut également être déterminée à partir du taux de temps partiel du salarié (pour un mi-temps, rémunération du mois / 50 %).

Dans les entreprises où la durée collective du travail est inférieure à 32 heures, la rémunération correspondant à l'exercice de l'activité à temps plein est déterminée selon les mêmes modalités, à partir de la durée collective applicable dans l'entreprise et calculée sur le mois.

En cas de modulation, la durée collective calculée sur le mois est celle correspondant à la durée hebdomadaire moyenne du travail au cours de la période de modulation, soit cinquante-deux douzièmes de cette durée hebdomadaire, en cas de lissage de la rémunération du salarié, soit, dans le cas contraire, le nombre d'heures correspondant à l'application de cette durée hebdomadaire.

3.2.2 Proratisation de l'allègement :

Comme dans le cas précédent, l'allègement calculé sur la base de la rémunération correspondant au temps plein mensuel est proratisé par application du rapport entre le nombre d'heures rémunérées au salarié au cours du mois et la durée collective du travail calculée sur le mois (exemple n° 11) ou la durée de 32 heures si la durée collective du travail est inférieure à la durée de 32 heures (exemple n° 12).

exemple n° 11 : dans une entreprise à 35 heures, salarié rémunéré 60 F de l'heure et employé à mi-temps ; mois où sont effectuées 4 heures complémentaires
nombre d'heures rémunérées au cours du mois : (17,5 h x 52 / 12) + 4 h
durée collective calculée sur le mois : 35 h x 52 / 12
rémunération correspondant au temps plein : 9 100,0 F (cf. exemple n° 10)
allègement mensuel : (41 500 F x 6 881,68 F - 20 000 F) / 12 x ((17,5 h x 52 / 12) + 4 h) = 499,33 F

9 100,00 F
(35 h x 52 / 12)

exemple n° 12 : dans une entreprise à 30 heures, salarié rémunéré sur la base de 4 550 F par mois pour un mi-temps ; mois où sont effectuées 6,5 heures complémentaires
nombre d'heures rémunérées au cours du mois : (15 h x 52 / 12) + 6,5 h
durée collective calculée sur le mois : 30 h x 52 / 12
rémunération correspondant au temps plein : 9 100,0 F
allègement mensuel : (41 500 F x 6 881,68 F - 20 000 F) / 12 x ((15 h x 52 / 12) + 6,5 h) x 30 h = 489,13 F

9 100,00 F
(30 h x 52 / 12)
32 h

En l'absence d'heures complémentaires, la proratisation peut être appliquée à partir du taux de temps partiel ou, lorsque la durée collective du travail est inférieure à 32 heures, du rapport entre la durée fixée au contrat de travail et la durée de 32 heures.

3.3 Modulation de la durée collective du travail (cf. 3 du II de l'article D. 241-20 du code de la sécurité sociale) :

Pour les salariés employés au cours du mois selon la durée collective du travail modulée, l'allègement est calculé sur la base de la rémunération versée et n'a pas à être proratisé.

3.3.1 Rémunération correspondant au temps plein :

La rémunération correspondant à l'exercice de l'activité à temps plein est déterminée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne collective du travail sur la période de modulation que la rémunération du salarié soit ou non lissée.

Elle est ainsi égale au produit de la rémunération versée au cours du mois et soumise à cotisations de sécurité sociale par le rapport entre le nombre d'heures rémunérées au salarié et cinquante deux douzièmes de la durée hebdomadaire moyenne.

3.3.2. Proratisation de l'allègement :

Pour les salariés employés à temps partiel ou sous contrat de travail à durée déterminée ou de travail temporaire d'une durée inférieure au mois, la proratisation est effectuée en cas de modulation sur la base de la durée collective hebdomadaire moyenne sur la période de modulation lorsque la rémunération versée au salarié est lissée (exemple n° 13). Dans le cas contraire (cas le plus fréquent des salariés en CDD ou intérimaires), la proratisation est effectuée sur la base de la durée collective effective du mois considéré (exemple n° 14).

exemple n° 13 : modulation et temps partiel constant ; rémunération lissée ; salarié rémunéré 4 550 F par mois pour un mi-temps de 17,5 h par semaine dans une entreprise où la durée du travail est modulée et en moyenne égale à 35 heures par semaine :

nombre d'heures rémunérées au cours du mois : 17,5 h x 52 / 12

durée collective calculée sur le mois : 35 h x 52 / 12

rémunération correspondant au temps plein : 9 100,0 F

allègement mensuel : $(41\ 500\ F \times \frac{6\ 881,68\ F}{9\ 100,00\ F} - 20\ 000\ F) / 12 \times \frac{(17,5\ h \times 52 / 12)}{(35 \times 52 / 12)} = 474,31\ F$

exemple n° 14 : modulation et temps partiel variable, rémunération non lissée ; salarié rémunéré 60 F de l'heure et employé pour un horaire à temps partiel variable dans une entreprise où la durée du travail est modulée et en moyenne égale à 35 heures par semaine :

mois 1 : durée collective 24 h / semaine, soit 24 h x 52 / 12 = 104 h par mois

mois 2 : durée collective 39 h / semaine, soit 39 h x 52 / 12 = 169 h par mois

mois 3 : durée collective 42 h / semaine, soit 47 h x 52 / 12 = 182 h par mois

moyenne = $\frac{(104\ h + 169\ h + 182\ h)}{(3 \times 52 / 12)} = \frac{455}{13} = 35\ h$

nombre d'heures et rémunération du salarié à temps partiel :

mois 1 : 21 h x 52 / 12 = 91 h ; rémunération : 91 h x 60 F = 5 460,0 F

mois 2 : 30 h x 52 / 12 = 130 h ; rémunération : 130 h x 60 F = 7 800,0 F

mois 3 : 33 h x 52 / 12 = 143 h ; rémunération : 143 h x 60 F = 8 580,0 F

rémunération correspondant au temps plein : 60,0 F x 35 h x 52 / 12 = 9 100,0 F

allègement mensuel :

mois 1 : $(41\ 500\ F \times \frac{6\ 881,68\ F}{9\ 100,00\ F} - 20\ 000\ F) / 12 \times \frac{91\ h}{104\ h} = 830,04\ F$

mois 2 : $(41\ 500\ F \times \frac{6\ 881,68\ F}{9\ 100,00\ F} - 20\ 000\ F) / 12 \times \frac{130\ h}{169\ h} = 729,71\ F$

mois 3 : $(41\ 500\ F \times \frac{6\ 881,68\ F}{9\ 100,00\ F} - 20\ 000\ F) / 12 \times \frac{143\ h}{182\ h} = 745,34\ F$

3.4 Suspension du contrat de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur (II de l'article D. 241-20 du code de la sécurité sociale) :

Lorsque la période de suspension du contrat de travail donne lieu au maintien de la rémunération du salarié, par exemple un maintien du salaire en cas de maladie avec avance des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'allègement est calculé selon les modalités suivantes.

3.4.1 Rémunération correspondant au temps plein mensuel :

En cas de maintien de salaire par l'employeur, la rémunération correspondant au temps plein est égale à celle servant de base au calcul du maintien du salaire. Dans le cas où le salarié est employé à temps partiel, cette rémunération est en outre rapportée au temps plein selon les modalités précisées au point 3.2.1. ci-dessus.

3.4.2 Proratisation de l'allègement :

L'allègement est calculé sur la base de la rémunération correspondant au temps plein. Il est ensuite proratisé en fonction du rapport entre le nombre d'heures rémunérées au cours du mois et la durée collective.

Pour le calcul du prorata, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois au salarié est égal au total :

- du nombre d'heures travaillées au cours du mois
- et du nombre d'heures affecté à la période de suspension du contrat de travail ; ce nombre d'heures est égal au produit de la durée collective du travail sur la période de suspension par la proportion de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale demeurée à la charge de l'employeur.

En pratique, le prorata peut être directement calculé en rapportant le montant de la rémunération du mois soumise à cotisations (rémunération de la période travaillée et fraction du maintien de salaire à la charge de l'employeur et soumis à cotisations) et la rémunération habituelle du salarié qui a servi de base au calcul du maintien de salaire.

exemple n° 15 : salarié à temps plein habituellement rémunéré 9 000 F par mois ; absence pour maladie d'une durée de deux semaines au mois de février 2000 (du lundi 7 février au dimanche 20 février inclus), dans une entreprise à 35 heures où la durée collective du travail est répartie sur 5 jours, en cas de maintien de la rémunération par l'employeur sous déduction du délai de carence de 3 jours ; l'allègement est ainsi calculé

durée collective sur le mois de l'arrêt de travail : 7 h x 21 jours = 147 heures

rémunération versée au titre de la période travaillée : $9\,000,0\text{ F} \times \frac{7\text{ h} \times 11\text{ jours}}{7\text{ h} \times 21\text{ jours}} = 4\,714,29\text{ F}$

délai de carence de 3 jours : $7\text{ h} \times 3\text{ jours} \times 9\,000,0\text{ F} / 147\text{ h} = 1\,285,71\text{ F}$

indemnités journalières de la sécurité sociale (du 10 février au 20 février inclus) :

$9\,000,0\text{ F} \times 3 / 90 \times 50\% \times 11\text{ jours} = 1\,650,0\text{ F}$

maintien de salaire demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations :

$9\,000,0\text{ F} - (4\,719,29\text{ F} + 1\,285,71\text{ F} + 1\,650,0\text{ F}) = 1\,350,0\text{ F}$

rémunération du mois soumise à cotisations de sécurité sociale :

$4\,714,29\text{ F}$ (période travaillée) + $1\,350,0\text{ F}$ (maintien de salaire) = $6\,064,29\text{ F}$

calcul de l'allègement :

rémunération correspondant au temps plein : 9 000 F

allègement : $(41\,500\text{ F} \times \frac{6\,881,68\text{ F}}{9\,000,00\text{ F}} - 20\,000\text{ F}) / 12 \times \frac{6\,064,29\text{ F}}{9\,000,00\text{ F}} = 658,77\text{ F}$

IV – Cumul de l'allègement avec d'autres allègements de cotisations sociales patronales :

4.1 Mesures cumulables avec l'allègement :

Pour l'emploi d'un même salarié, l'allègement est cumulable avec (VI de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale) :

- soit l'aide prévue par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail pour les entreprises ayant anticipé ou anticipant la réduction de la durée légale du travail ainsi que pour les entreprises nouvelles ;

- soit avec l'exonération des cotisations sociales patronales prévue par l'article 39 ou l'article 39-1 de la loi du 20 décembre 1993, telle que modifiée par la loi du 11 juin 1996 ;
- soit avec la réduction forfaitaire des cotisations sociales patronales dues au titre de l'avantage en nature constitué par la fourniture du repas au salarié dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants et prévue à l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale.

4.2 Cumul avec une mesure en faveur de la réduction du temps de travail :

En cas de cumul de l'allègement avec l'une des mesures en faveur de la réduction du temps de travail (aide incitative de la loi du 13 juin 1998 ou exonération de la loi du 11 juin 1996), l'allègement est minoré :

- pour les entreprises à 35 heures, la minoration mensuelle est égale à un douzième de 4 000 F, montant correspondant à l'aide pérenne aux 35 heures comprise dans l'allègement ;
- pour les entreprises à 32 heures bénéficiant de l'une de ces mesures au titre d'une réduction du temps de travail de 15 %, la minoration est fixée à un douzième de 7 500 F (soit 4 000 F au titre de l'aide pérenne aux 35 heures et 3 500 F au titre de la majoration « 32 heures »)

En pratique, il n'est pas nécessaire de calculer d'abord l'allègement puis d'appliquer la minoration de 4 000 F ou, pour les entreprises à 32 heures, d'appliquer la majoration de 3 500 F puis la minoration de 7 500 F.

Dans ces deux cas, l'allègement mensuel est calculé selon la formule suivante :

$$\text{allègement} = (41\,500 \text{ F} \times \frac{6\,881,68 \text{ F}}{\text{rémunération}} - 24\,000 \text{ F}) / 12$$

Le montant maximum de l'allègement est égal, hors majorations, à un douzième de 17 500 F, soit 1 458,33 F par mois, pour un salaire égal à 6 881,68 F pour un temps plein mensuel. Le montant de l'allègement décroît ensuite pour les salaires plus élevés, jusqu'à s'annuler pour les salaires mensuels à partir de 11 899,57 F. Le minimum de 4 000 F (cf. paragraphe 2.1.2 supra) n'est pas applicable dans ces cas.

En cas de cumul de l'allègement avec une aide en faveur de la réduction du temps de travail² (aide incitative de la loi du 13 juin 1998 ou exonération de la loi du 11 juin 1998), le montant total pouvant être déduit par l'employeur au titre de l'allègement est limité au montant des cotisations demeurant dues, après application de la mesure en faveur de la réduction du temps de travail¹, pour l'ensemble des salariés de l'établissement, titulaires d'un contrat de travail, au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois, que ces salariés ouvrent droit ou non à l'allègement (cf. avant dernier alinéa du VI de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale).

L'allègement ne peut être imputé sur les cotisations patronales de sécurité sociale dues sur les rémunérations des personnes rattachées au régime général de la sécurité sociale non titulaires d'un contrat de travail, notamment celles allouées aux dirigeants de sociétés.

4.3 L'allègement n'est cumulable avec aucune autre mesure :

Pour l'emploi d'un même salarié, l'allègement n'est cumulable avec aucune mesure, autre que celles mentionnées au 4.1 ci-dessus, d'exonération totale ou partielle de cotisations patronales

² Ou avec la réduction forfaitaire des cotisations dues sur l'avantage en nature constitué par la fourniture du repas au salarié dans les hôtels, cafés et restaurants (article L. 241-14 du code de la sécurité sociale).

de sécurité sociale, l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

L'allégement n'est ainsi pas cumulable avec la réduction dégressive des cotisations patronales sur les bas salaires (articles L. 241-13 et L. 711-13 du code de la sécurité sociale), l'abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel (article L. 322-12 du code de la sécurité sociale) les exonérations ou réductions de cotisations en faveur de l'emploi dans les zones d'aménagement du territoire³, non plus qu'avec les exonérations en faveur de la formation en alternance des jeunes⁴ ou l'insertion professionnelle des publics en difficulté⁵.

Pour l'application de la règle de non cumul, lorsque le bénéfice de la mesure non cumulable est lié à une procédure déclarative ou conventionnelle, notamment les contrats d'apprentissage, de qualification ou d'orientation, le contrat initiative-emploi ou les exonérations pour l'embauche du premier salarié ou pour les créations d'emploi dans les zones de revitalisation rurale ou de redynamisation urbaine, la déclaration ou la conclusion de la convention vaut option pour l'application de l'exonération correspondante. L'allégement est en revanche applicable dans les conditions de droit commun à l'issue de la durée de l'application de cette exonération.

Pour les entreprises bénéficiant de l'aide à la réduction du temps de travail instituée par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, dans le cas particulier de l'emploi de salariés sous convention de contrat initiative-emploi, l'employeur peut cumuler le bénéfice de l'exonération de cotisations attachée à cette convention et l'aide à la réduction du temps de travail, l'allégement n'étant alors pas applicable au titre de l'emploi de ce salarié pendant la durée de l'application de la convention.

4.4 Mesures cessant d'être applicables aux salariés ouvrant droit à l'allégement (cf. III de l'article 21 de la loi) :

Pour les salariés ouvrant droit à l'allégement, cessent définitivement d'être applicables, à compter de la date à partir de laquelle le droit à l'allégement est ouvert, les mesures d'allégement suivantes :

- 1) réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas salaires (article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour les salariés relevant du régime général et article L. 711-13 du même code pour ceux relevant de régimes spéciaux de sécurité sociale) ;
- 2) exonération de cotisations d'allocations familiales dans les zones de revitalisation rurale (article L. 241-6-2 du code de la sécurité sociale) ;
- 3) réduction dégressive applicable au titre de la zone franche de Corse (article 4 bis de la loi du 26 décembre 1996 introduit par l'article 26 de la loi du 19 janvier 2000) ;
- 4) abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel (article L. 322-12 du code du travail) pour les salariés n'y ouvrant pas droit avant la date d'entrée en vigueur de la loi, soit avant le 1^{er} février 2000. Pour les salariés dont l'emploi ouvre droit à cet abattement au 31 janvier 2000, l'abattement continue à s'appliquer, sans être cumulable avec l'allégement.

³ Exonération de cotisations d'allocations familiales dans les zones de revitalisation rurale (article L. 241-6-2 du code de la sécurité sociale), exonération pour les créations d'emplois dans les zones de revitalisation rurale et les zones de redynamisation urbaine (article L.322-13 du code du travail), pour l'emploi dans les zones franches urbaines (loi du 14 novembre 1996) ou dans la zone franche de Corse (loi du 26 décembre 1996), ou dans les secteurs de production des départements d'outre-mer (loi du 25 juillet 1994).

⁴ Exonérations afférentes aux contrats d'apprentissage, de qualification ou d'orientation.

⁵ Exonérations afférentes aux contrats initiative emploi, contrats d'accès à l'emploi dans les DOM, contrat de retour à l'emploi, contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé, contrat d'insertion par l'activité dans les DOM, embauches dans les entreprises d'insertion, les entreprises d'intérim d'insertion et les associations intermédiaires.

- 5) exonération de cotisations prévue au II de l'article L. 322-4-16 du code du travail pour les personnes en insertion dans les entreprises d'insertion mentionnées à l'article L. 322-4-16-2 du même code.

Les mesures mentionnées aux 1) à 4) ci-dessus peuvent continuer à être appliquées dans le cas de salariés d'entreprises bénéficiant de l'allégement lorsque ces salariés n'ouvrent pas droit à l'allégement (salariés à temps partiel dont la durée du travail fixée au contrat est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement, salariés titulaires d'un contrat de travail et non soumis à la durée collective du travail). Dans le cas visé au 4), la condition d'emploi du mi-temps pour le bénéfice de l'allégement n'étant pas applicable, l'exonération cesse d'être applicable à l'ensemble des salariés en insertion.

En cas de suspension ou de suppression du droit à l'allégement (cf. n° 37 relative aux cas de suspension et de suppression de l'allégement), le bénéfice des mesures mentionnées aux 1), 2) 3) et 5) peut être à nouveau appliqué. En revanche, le bénéfice de l'abattement de 30 % ne peut être appliqué qu'aux salariés dont l'embauche sous contrat de travail à temps partiel ou la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel intervenant à compter de la date d'effet de la suspension ou de la suppression de l'allégement pourrait y ouvrir droit.

V – Modalités pratiques d'application de l'allégement par l'employeur :

La procédure d'application de l'allégement est déclarative (cf. n° 36 relative à la procédure d'ouverture du droit à l'allégement). Le contrôle du calcul de l'allégement appliqué est effectué a posteriori par les organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale selon les modalités de droit commun.

Sous réserve des modalités spécifiques applicables aux employeurs de main d'œuvre agricole ou de marins salariés qui seront précisées par ailleurs, l'employeur calcule chaque mois l'allégement ainsi que les majorations pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement selon les modalités précisées ci-dessus et en impute le montant total sur les cotisations patronales de sécurité sociale à sa charge, le cas échéant dans la limite mentionnée au IV ci-dessus.

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale précisera les modalités de mention de l'allégement sur les bordereaux récapitulatifs de cotisations. Ces modalités permettront de distinguer :

- 1) le montant appliqué par les entreprises à 35 heures (ou à 32 heures), non comprises les éventuelles majorations applicables au titre des zones de revitalisation rurale ou de la zone franche de Corse ou au titre d'une durée collective d'au plus 32 heures (soit un montant par mois et par salarié à temps plein compris entre au plus un douzième de 21 500 F et un douzième de 4 000 F) ;
- 2) le montant appliqué par les entreprises à 35 heures bénéficiant, par ailleurs, soit de l'aide à la réduction du temps de travail prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 soit de l'exonération prévue par l'article 39 ou l'article 39-1 de la loi du 20 décembre 1993 modifiée, que ces aides ou exonérations soient attribuées au titre d'une réduction du temps de travail de 10 % ou de 15 % (soit un montant par mois et par salarié à temps plein compris entre un douzième de 17 500 F et 0 F) ;
- 3) le montant appliqué par les entreprises à 32 heures bénéficiant par ailleurs, au titre d'une réduction du temps de travail d'au moins 15%, soit de la majoration de l'aide à la réduction du temps de travail prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, soit de l'exonération au taux de 40 % prévue à l'article 39 ou à l'article 39-1 de la loi du 20 décembre 1993 modifiée (soit un montant par mois et par salarié à temps plein également compris entre un douzième de 17 500 F et 0 F) ;

- 4) le montant de la majoration appliquée par les entreprises où la durée collective est d'au plus 32 heures (soit les entreprises à 32 heures, à l'exception de celles visées au 3) ci-dessus et de celles appliquant la majoration au titre de la zone franche de Corse) ;
- 5) le montant de la majoration appliquée au titre des zones de revitalisation rurale ;
- 6) le montant de la majoration appliquée au titre de la zone franche de Corse.

L'employeur établit pour chaque mois un justificatif du calcul de l'allégement appliqué comportant les mentions prévues à l'article D. 241-24 du code de la sécurité sociale (mentions relatives à l'entreprise ou à l'établissement, mentions relatives au calcul de l'allégement pour chacun des salariés). Ce justificatif est conservé aux fins de contrôle du calcul effectué et tenu à disposition des inspecteurs du recouvrement des cotisations sociales ou, pour les employeurs de main d'œuvre agricole, des agents de contrôle assermentés des caisses de mutualité sociale agricole.

VI – Revalorisation :

Les paramètres servant de base au calcul de l'allégement (montants de 41 500 F, de 6 881,68F et de 20 000 F), les montants des majorations et des minorations seront revalorisés au 1^{er} juillet de chaque année, en application du taux devant être fixé par l'arrêté prévu au dernier alinéa du III de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Les nouveaux montants seront applicables aux cotisations dues au titre gains et rémunérations versés et afférents aux périodes d'emploi effectuées depuis le 1^{er} juillet de l'année de la revalorisation.

Toutefois, dans le cas où la rémunération versée au cours du mois de juillet couvre une période d'emploi incluant le 1^{er} juillet (par exemple, paye effectuée le 30 de chaque mois au titre de l'activité exercée du 25 du mois précédent au 25 du mois courant), les nouveaux montants seront applicables à l'allégement sur les cotisations dues au titre de la rémunération versée le 30 juillet et afférente à la période d'emploi du 25 juin au 25 juillet).

VII – Suivi statistique et financier :

La DARES au ministère de l'emploi et de la solidarité est chargée du suivi statistique des entreprises appliquant l'allégement, à partir de l'exemplaire de la déclaration effectuée par l'employeur que lui renvoient les organismes de recouvrement, selon les modalités convenues avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale est chargée du suivi financier de l'application de l'allégement par les employeurs.

Fiche n°30 : Nouvel allègement : entreprises et salariés éligibles

Le champ d'application du nouvel allègement de cotisations patronales est défini à l'article L 241-13-1 du code de la sécurité sociale (issu de l'article 21 de la loi).

I- Entreprises

1.1 Peuvent bénéficier du nouvel allègement :

- a) les entreprises se trouvant dans le champ d'application de la durée légale du travail (art. L. 212-1 du code du travail, cf. fiche n°1).
 - entreprises de plus de 20 salariés soumises à la nouvelle durée légale dès le 1^{er} janvier 2000 ;
 - ou entreprises de 20 salariés ou moins qui anticipent l'abaissement de la durée légale, dans les conditions fixées à l'article 19 de la loi, même si la nouvelle durée légale ne leur est applicable qu'en 2002.
- b) les entreprises d'armement maritime et les entreprises de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local.
- c) les groupements d'employeurs pour les salariés travaillant directement pour le groupement ainsi que les salariés qu'ils mettent à disposition des entreprises membres du groupement.

1.2 Ne peuvent en revanche bénéficier du nouvel allègement :

- l'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif ou scientifique et culturel, notamment les caisses nationales de sécurité sociale ayant le statut d'établissements publics ;
- les organismes, entreprises ou établissements en dehors du champ d'application de la durée légale du travail, comme par exemple les chambres d'agriculture, les chambres de commerce et d'industrie, les régies sans personnalité morale distincte de celle de la collectivité locale.

Par ailleurs, certains organismes ou entreprises, bien que compris dans le champ d'application de la durée légale du travail ne peuvent bénéficier de l'allègement eu égard au caractère de monopole de leurs activités principales ou au caractère prépondérant des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation. Le décret n°2000-83 du 31 janvier 2000 a fixé la liste de ces organismes. Les modalités de la réduction du temps de travail de ces organismes seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.

En revanche, les organismes filiales d'organismes figurant sur la liste fixée par le décret précité (tels que les filiales de la Poste ou de la Caisse des dépôts et consignations) entrent bien dans le champ de l'allègement dès lors qu'ils sont dans le champ de la durée légale du travail. Il en va de même pour les organismes locaux de protection sociale (notamment les URSSAF, CPAM, MSA) ou les organismes ayant le statut d'association (comme les ASSEDIC).

Il est à noter que la loi relative à la réduction négociée du temps de travail a donné une définition des organismes exclus de son champ d'application plus restrictive que celle qui avait été retenue par la loi du 13 juin 1998. Certains organismes qui se trouvaient en dehors du champ de l'aide incitative peuvent par conséquent bénéficier de l'allègement.

II- Salariés

2.1 – Salariés ouvrant droit à l’allègement :

2.1.1 Dans le cas général, les salariés ouvrant droit à l’allègement sont :

- 1) les salariés employés à temps plein soumis à la durée collective du travail fixée dans les limites de 35 heures par semaine ou, lorsque la durée du travail est définie sur l’année, de 1 600 heures par an ; en cas de mensualisation de la rémunération, la limite de la durée de 35 heures calculée sur le mois est égale à 151,67 heures (35 h x 52 / 12) ;
- 2) les salariés employés à temps partiel dont la durée du travail stipulée au contrat est supérieure ou égale à la moitié de la durée collective du travail ; pour l’application de cette condition, il n’est pas tenu compte des heures complémentaires susceptibles d’être effectuées dans les limites fixées par la loi ou la convention (IV de l’article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale).

Par exemple, dans une entreprise où la durée collective du travail est fixée à 35 heures par semaine, un contrat prévoyant, heures complémentaires non comprises, une durée au moins égale à 17 heures 30 minutes par semaine ouvre droit à l’allègement, alors qu’un contrat fixant une durée de 16 heures par semaine et un volume d’heures complémentaires de 1 heure 30 minutes n’y ouvre pas droit, y compris pour les semaines où ces heures complémentaires sont effectuées.

2.1.2 Des dispositions particulières sont applicables à certaines catégories de salariés :

- Cadres dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait établie en jours (2^{ème} alinéa du III de l’article L. 214-13-1 du code de la sécurité sociale). Les salariés employés dans le cadre d’une convention de forfait établie en jours n’ouvrent en principe pas droit à l’allègement. En effet, la durée du travail n’étant pas décomptée en heures, il n’est *a priori* pas possible de vérifier qu’elle est bien inférieure à 1600 heures.
- **Personnes rencontrant des difficultés d’accès à l’emploi.** La condition d’emploi pour une durée au moins égale au mi-temps (cf. 2) du a) ci-dessus) n’est pas applicable dans le cas de personnes rencontrant des difficultés d’accès à l’emploi et recrutées dans le cadre de contrats conclus dans le but de favoriser leur insertion professionnelle. Un décret à paraître fixera la liste de ces contrats.
- **Salariés des groupements d’employeurs mis à disposition de leurs membres.** L’allègement est applicable :
 - soit lorsque l’ensemble des entreprises membres du groupement d’employeur remplissent les conditions prévues pour bénéficier de l’allègement,
 - soit, dans le cas contraire, lorsque le groupement a conclu ou applique un accord collectif, dans les conditions prévues à l’article 19 de la loi, fixant la durée collective du travail susceptible d’être effectuée par un même salarié dans le cadre de la mise à disposition dans les limites de 35 heures hebdomadaires ou de 1 600 heures sur l’année.
- **Salariés mis à disposition dans le cadre d’un contrat de travail temporaire.** L’allègement est applicable aux salariés intérimaires mis à disposition des entreprises utilisatrices bénéficiant de l’allègement pour leurs propres salariés.

2.2 – Salariés n’ouvrant pas droit à l’allègement :

Les salariés dont la durée du travail stipulée au contrat est supérieure à 35 heures ou soumis à une durée collective de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires ou, lorsque la durée du travail est définie sur l’année, supérieure à 1 600 heures par an ou à la limite prise en compte pour l’ouverture du droit à l’aide incitative à la réduction du temps de travail (cf. supra, points b) et c) du paragraphe 2.1 de la fiche n° 31 relative aux modalités générales d’accès à

l'allégement) n'ouvrent pas droit à l'allégement. Il en va de même des salariés non soumis à la législation sur la durée du travail. Il s'agit notamment des catégories suivantes :

- les mandataires sociaux (PDG, membre du directoire, gérant de SARL ou d'EURL, etc...) au titre de la rémunération de leur mandat social ; en cas de cumul du mandat avec un emploi soumis à la durée collective de l'entreprise ou de l'établissement et ayant donné lieu à la conclusion d'un contrat de travail, justifiant à ce titre de leur affiliation obligatoire au régime d'assurance chômage, l'allégement est applicable au titre de la rémunération versée en application du contrat de travail ;
- les cadres dirigeants visés à l'article L.212-15-1 du code du travail ;
- les travailleurs à domicile ;
- les VRP, les gérants non salariés, les assistantes maternelles, les concierges et employés d'immeubles d'habitation ;
- les salariés rémunérés à la tâche, à la commission, les pigistes.

Fiche n°31 : Nouvel allègement : modalités générales d'accès

Pour bénéficier de l'allègement, les entreprises doivent appliquer une convention ou un accord collectif (sauf exception rappelée au point 1.2), fixant la durée collective de travail à 35 heures par semaine au plus ou, lorsque la durée est appréciée dans un cadre annuel, à 1600 heures au plus (voir fiche n° 32 relative à la durée du travail). La nature de l'accord ainsi que la qualité du signataire peuvent varier en fonction de l'effectif de l'entreprise. Le contenu de l'accord est précisé dans la fiche n° 33.

Pour l'application des diverses modalités d'accès à l'allègement, l'effectif de l'entreprise est déterminé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L.421-1 et à l'article L.421-2 du code du travail.

I. Cas général : entreprises appliquant un accord conclu à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 (soit conclu à compter du 1^{er} février 2000)

1.1 Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés

Ces entreprises doivent avoir conclu leur propre accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord peut être signé :

- a) soit par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Si l'organisation ou les organisations signataires n'ont pas recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, une consultation des salariés à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires doit être organisée. L'accord doit alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés pour ouvrir droit à l'allègement [V de l'art.19] (cf. fiche n° 35).
- b) soit, en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, par un salarié mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national ou départemental en ce qui concerne les départements d'outre-mer. Dans ce cas, l'accord doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés pour ouvrir droit à l'allègement [VI de l'art.19].

1.2 Entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés

1.2.1 Cas général

Ces entreprises ont deux possibilités :

- a) elles peuvent conclure un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions décrites au point 1.1. L'accord d'entreprise ou d'établissement peut être signé :
 - soit par les signataires mentionnés au point 1.1,
 - soit par les délégués du personnel. Cette seconde possibilité n'est toutefois ouverte qu'aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux, en l'absence de convention ou d'accord de branche étendu ou agréé et lorsque aucun salarié n'a pu être mandaté [art.19, VII]. L'accord doit alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé par une commission nationale paritaire de branche ou une commission locale si ces instances existent pour ouvrir droit à l'allègement (cf. fiche n° 35) ;
- b) elles peuvent appliquer une convention ou un accord de branche étendu ou agréé prévoyant un accès direct. Dans ce cas, l'effectif de 50 salariés de l'entreprise est apprécié à la date à laquelle la décision d'appliquer l'accord de branche est prise.

1.2.2 Cas particulier des entreprises dont l'effectif est de vingt salariés ou moins :

Ces entreprises ont plusieurs possibilités, la dernière étant réservée aux entreprises de moins de onze salariés.

- a) elles peuvent bénéficier de l'allègement dans les conditions mentionnées au point 1.2.1 ci-dessus ;
- b) elles peuvent bénéficier de l'allègement sur la base d'un accord conclu au titre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ;
- c) Cas particulier des entreprises de moins de 11 salariés [art.19, VIII] : à compter du 1^{er} janvier 2002, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés peuvent bénéficier de l'allègement, si un document établi par l'employeur est approuvé par la majorité des salariés et validé par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale, si ces instances existent. Cette modalité n'est ouverte qu'en l'absence de convention ou d'accord de branche étendu ou agréé, et lorsque aucun salarié n'a pu être mandaté (cf annexe 1 de la fiche n° 35).

La fiche n° 33 précise quel est le contenu obligatoire des accords.

1.3 Cas des entreprises constituant une unité économique et sociale (U.E.S.)

Deux cas doivent être distingués pour les UES comprenant des sociétés dont les effectifs additionnés dépassent 50 salariés.

Dans le cas où un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés au niveau de l'U.E.S, les entreprises membres de l'UES, y compris si leur effectif ne dépasse pas 50 salariés, ne peuvent bénéficier de l'allègement sur la base d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé.

Dans le cas où aucun délégué syndical n'a été désigné au niveau de l'UES, une entreprise membre de l'UES et ne dépassant pas 50 salariés, peut bénéficier de l'allègement sur la base d'un accord de branche étendu ou agréé.

II. Entreprises appliquant un accord conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 (soit avant le 1^{er} février 2000) :

2.1. Entreprises susceptibles de bénéficier de l'allègement sur la base d'un accord conclu avant le 1^{er} février 2000 :

Le IX de l'article 19 de la loi permet aux entreprises appliquant un accord conclu avant le 1^{er} février 2000 fixant la durée du travail au plus à 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année de bénéficier, sans que les règles fixées aux paragraphes II à VIII de l'article 19 soient applicables, de l'allègement selon les modalités précisées dans la fiche n°29, §IV-2. Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- a) Les entreprises bénéficiant d'une convention d'incitation à la réduction du temps de travail conclue en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, sur la base d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Il est rappelé que les entreprises de plus de 20 salariés doivent avoir signé l'accord avant le 1^{er} janvier 2000 pour bénéficier de l'aide incitative.

Par ailleurs, cette catégorie englobe les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 qui bénéficient de l'aide incitative grâce aux dispositions de l'article 20 de la loi précitée ;

- b) Les entreprises appliquant une durée collective du travail fixée par une convention ou un accord conclu avant le 1^{er} février 2000. Cet accord peut être :

- une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement pour les entreprises de plus de 50 salariés,
- une convention ou un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche pour les entreprises de 50 salariés et moins.

S'il est nécessaire que l'accord qu'applique l'entreprise ait été conclu avant le 1^{er} février 2000, sa mise en œuvre dans l'entreprise peut être postérieure.

c) Les entreprises liées avec l'Etat par une convention conclue en application de la loi du 11 juin 1996.

2.2. Précisions sur les règles applicables aux entreprises appliquant un accord d'accès direct :

2.2.1. Règles applicables aux entreprises mettant en œuvre un accord d'accès direct à l'aide incitative instituée par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 :

De nombreuses branches ont conclu des accords permettant aux entreprises de moins de 50 salariés de bénéficier de l'aide prévue par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, lorsque ces entreprises prennent des engagements spécifiques en matière de durée du travail et d'emploi que ces accords fixent.

Lorsque la durée du travail annuelle prévue dans l'accord est supérieure à la limite annuelle mentionnée au I de l'article 19 de la loi, l'entreprise doit s'engager à appliquer une durée qui ne dépasse pas cette dernière limite pour bénéficier de l'allègement.

a) cas des entreprises de 20 salariés et moins.

Ces entreprises peuvent continuer à accéder à l'aide incitative à la réduction du temps de travail instituée par la loi du 13 juin 1998 jusqu'au 31 décembre 2001, sur la base d'un accord de branche étendu ou agréé prévoyant la possibilité d'accéder à l'aide incitative sans accord d'entreprise. Le bénéfice de l'aide incitative permet à ces entreprises l'accès au bénéfice du nouvel allègement.

b) cas des entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés et inférieur à 50 salariés :

Les entreprises de plus de 20 salariés ne peuvent plus bénéficier des dispositions permettant l'accès direct à l'aide incitative depuis le 1^{er} janvier 2000, la date prise en compte étant celle du dépôt de la demande de convention.

2.2.2. Règles applicables aux entreprises relevant de branches ayant fixé une durée conventionnelle inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires ou 35 heures en moyenne sur l'année :

Certaines branches ont conclu des accords fixant une durée du travail applicable dans les entreprises de la branche, inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires ou 35 heures en moyenne sur l'année.

De tels accords permettent l'accès à l'allègement pour les entreprises de moins de 50 salariés (IX de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000).

Lorsque la durée du travail annuelle prévue dans l'accord est supérieure à la limite annuelle mentionnée au I de l'article 19 de la loi, l'entreprise doit s'engager à appliquer une durée qui ne dépasse pas cette dernière limite pour bénéficier de l'allègement.

Fiche n° 32 : Nouvel allègement : durée du travail

Pour ouvrir droit à l'allègement, la durée du travail doit être fixée au plus à 35 heures hebdomadaires ou, lorsque la durée est fixée sur l'année, à 1600 heures au plus, sous réserve des précisions apportées ci-dessous. Cette durée s'entend du temps de travail effectif (sur ce point, voir la fiche n°2).

I. Règles portant sur les entreprises :

1.1 Cas général

Pour ouvrir droit à l'allègement, la durée collective fixée par l'accord doit être au plus égale à 35 heures par semaine ou, lorsqu'elle est appréciée dans le cadre annuel, à 1600 heures. Par ailleurs, lorsque la durée de travail est établie sur une base mensuelle, elle doit être de 151,67 heures au plus.

L'allègement n'est pas subordonné à une réduction de la durée collective de travail : la loi impose seulement que la durée du travail soit fixée dans les limites qu'elle définit, quelle qu'ait été la durée antérieure effectuée dans l'entreprise.

1.2. Cas particuliers :

- Entreprises appliquant un accord conclu avant la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000. Les règles sont rappelées dans la fiche n° 31 ;
- Entreprises de 20 salariés ou moins réduisant la durée du travail par étapes. L'article 23 de la loi du 19 janvier 2000 modifiant l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 a ouvert la possibilité aux entreprises de 20 salariés ou moins qui réduisent par accord la durée du travail en trois étapes au plus de bénéficier de l'aide incitative à la réduction du temps de travail (cf fiche n°39). Ces entreprises bénéficient également de l'allègement dès l'entrée en vigueur de la première étape de réduction du temps de travail.

II. Règles particulières concernant certaines catégories de salariés :

Par dérogation au principe général, les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ouvrent droit à l'allègement sans qu'une convention ou un accord collectif les concernant soit conclu à la condition que leur durée du travail soit fixée au plus à 33 heures et 36 minutes en moyenne annuelle. Cette exception résulte du X de l'article 19 de la loi. Cette durée de 33 heures 36 minutes correspond à une organisation du travail en cinq équipes. Une entreprise comprenant des salariés postés et des salariés non postés ne peut bénéficier de l'allègement sans accord que pour les seuls salariés postés, quelle que soit la durée de travail effectuée par les autres catégories de salariés.

Fiche n° 33 : Nouvel allègement : contenu de l'accord collectif

La convention ou l'accord comporte un certain nombre de clauses obligatoires :

I. Clauses obligatoires communes aux accords de branche et aux accords d'entreprise (point 1 du III de l'art.19)

1.1 Durée du travail, modalités d'organisation et de décompte du temps de travail :

L'accord doit préciser la ou les durées du travail applicables. Doivent également être précisées, le cas échéant, les différentes durées applicables en distinguant selon les établissements ou services. Des durées collectives de travail différentes peuvent en effet coexister au sein d'une même entreprise ou d'un même établissement. Il importe alors que soient précisés les différents cas.

1.2 Catégories de salariés concernés

L'accord doit préciser les catégories de salariés auquel il s'applique.

1.3 Incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail

L'accord doit prévoir les incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail.

II. Clauses obligatoires spécifiques aux accords d'entreprise ou d'établissement (point 2 du III de l'art.19)

2.1 Engagements relatifs à l'emploi :

Lorsque l'entreprise réduit sa durée du travail, l'accord doit préciser le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de cette réduction.

La loi du 19 janvier 2000 ne fixe pas de norme en ce qui concerne le nombre des emplois à créer ou à préserver. La détermination de ce dernier, ainsi que la forme que pourront prendre les créations d'emplois, relèvent donc de la responsabilité des partenaires sociaux, comme l'a rappelé le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 13 janvier 2000. Il est loisible à ces derniers de libeller la clause en référence à ce qu'ils estiment être la tendance spontanée de l'emploi dans l'entreprise. Ils pourront également s'engager, le cas échéant, à la fois à créer des emplois dans certains services ou pour certaines catégories de salariés et à préserver des emplois dans d'autres services ou d'autres catégories.

Il importe que les partenaires sociaux définissent avec précision le contenu des stipulations relatives à l'emploi. Pourront par exemple être utilement précisées les conséquences résultant de l'augmentation d'effectifs consécutive à des opérations de rachat ou de fusion donnant lieu à l'application de l'article L.122-12 du code du travail ou de dispositions conventionnelles équivalentes.

De plus, la loi prévoit également que dans le cas où l'entreprise réduit son temps de travail, l'accord détermine les incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la structure de l'emploi dans l'entreprise. Il pourra être satisfait à cette obligation notamment en précisant les catégories professionnelles dont relèvent les salariés embauchés.

Enfin, l'obligation de prendre des engagements en termes d'emploi dans l'accord n'est pas applicable aux entreprises qui bénéficient de l'allègement sans avoir à réduire leur temps de travail.

2.1.1 Précisions sur la notion de création d'emplois

La création d'emploi prend notamment l'une des formes suivantes :

- l'embauche de nouveaux salariés. Le contrat de travail à durée indéterminée étant le contrat de droit commun, il devra être privilégié chaque fois que sa conclusion est possible. La création d'emploi peut être réalisée par le recrutement de salariés sous contrats aidés ;
- l'augmentation de la durée de travail des salariés à temps partiel ;
- la pérennisation des emplois jusqu'alors pourvus par des salariés sous contrats précaires.

Lorsque la convention ou l'accord prévoit des embauches, celles-ci doivent être réalisées dans un délai d'un an à compter de la réduction du temps de travail, sauf stipulation contraire de l'accord. La convention ou l'accord peut donc prévoir un délai supérieur.

2.1.2 Préservation d'emplois

La préservation de l'emploi s'entend d'une réduction du nombre de suppressions d'emplois envisagées. L'entreprise peut se situer dans cette perspective sans que soit nécessairement engagée à la date de conclusion de l'accord une procédure de licenciement pour motif économique.

Les partenaires sociaux ont la possibilité s'ils le souhaitent de prévoir que l'engagement prendra la forme d'un maintien du volume de l'emploi dans le temps, en fixant, le cas échéant, une durée minimale pendant laquelle le volume de l'emploi ne peut être diminué.

2.2. Mesures visant à favoriser le temps partiel choisi

Le III de l'article 19 de la loi prévoit que l'entreprise doit avoir fixé par accord ou convention des stipulations répondant aux dispositions 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 (fiche n° 16).

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.

Ces stipulations peuvent être prévues par la convention ou l'accord ouvrant droit à l'allègement, mais aussi par tout autre accord antérieur.

2.3. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

L'accord doit comporter des mesures visant à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. L'accord peut ainsi fixer des mesures relatives à la rémunération, ainsi qu'à l'embauche, à l'aménagement des postes, 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. Ces stipulations peuvent être prévues par la convention ou l'accord ouvrant droit à l'allègement, mais aussi par tout autre accord antérieur.

2.4 Modalités de consultation du personnel

Sur ce point, voir la fiche n° 35.

2.5 Modalités de suivi de l'accord (art. 19, IV)

L'accord doit comporter des clauses concernant les modalités de suivi de la réduction du temps de travail. Ces dernières revêtent une importance particulière, dans la mesure où le suivi relève avant tout de la responsabilité des partenaires sociaux au sein de l'entreprise. La loi

prévoit qu'il doit être assuré un bilan annuel portant sur l'incidence de la réduction du temps de travail sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- la formation.

Ce bilan doit être transmis aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise, au comité d'entreprise et aux délégués du personnel. Le suivi peut être effectué par une instance paritaire existante ou créée spécialement à cet effet.

III. Clauses obligatoires spécifiques aux accords ou conventions de branche

3.1. Engagements sur l'emploi :

Il n'est pas obligatoire que les accords de branche prévoient l'incidence de la réduction du temps de travail sur l'emploi. En revanche, les entreprises appliquant directement un accord de branche étendu devront préciser le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail dans la déclaration qu'elles envoient à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale pour bénéficier de l'allègement (art.19, XI).

3.2 Suivi de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi (point 4 du IV de l'art. 19) :

Les accords de branche ouvrant droit à allègement doivent prévoir les conditions dans lesquelles l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi dans les entreprises de la branche fait l'objet d'un suivi. Ce suivi doit être paritaire. Il peut être assuré par une instance paritaire créée à cet effet au niveau de la branche.

Fiche n°34 : Nouvel allégement : mandatement

Le paragraphe VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 permet aux organisations syndicales de mandater un salarié en vue de la conclusion d'un accord satisfaisant aux conditions posées aux paragraphes III et IV du même article et ouvrant droit au bénéfice de l'allégement des cotisations sociales prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

La circulaire du 24 juin 1998 concernant la mise en œuvre du mandatement organisée par la loi du 13 juin 1998 reste valable pour les entreprises de moins de 20 salariés concluant un accord ouvrant droit au bénéfice de l'aide incitative prévue par l'article 3 de la première loi. L'allongement de la durée de la protection du salarié mandaté de six à douze mois à compter de la signature de l'accord ou, à défaut, de la fin des négociations, constitue la seule modification apportée par la seconde loi à ce dispositif (article 23-3° de la loi du 19 janvier 2000).

I. Le champ du mandatement

Le dispositif de mandatement prévu par la loi du 19 janvier 2000, ne vaut qu'en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical. La présence d'une section syndicale et de délégués syndicaux dans l'entreprise fait obstacle au mandatement d'un salarié par une organisation syndicale et, à fortiori, la négociation d'un accord avec lui.

1.1. Objet du mandatement

Le mandatement organisé par la loi du 19 janvier 2000 a pour objet la négociation et la signature d'un accord de réduction du temps de travail prévu aux paragraphes III et IV de l'article 19 remplissant les conditions d'accès à l'allégement des cotisations sociales prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, la loi prévoit expressément que le mandat précise les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord. L'objet du mandat vise donc également les modalités d'exercice de ce suivi, et la durée de celui-ci, laquelle ne peut dépasser la limite de douze mois.

L'objet de l'accord négocié et signé par le salarié mandaté doit porter sur la réduction du temps de travail dans le cadre de l'allégement de cotisations sociales. Mais compte tenu de leur imbrication étroite avec la démarche de réduction, cet accord peut porter sur l'ensemble des thèmes de la négociation sur le temps de travail dans l'entreprise, notamment les aspects relatifs à son aménagement, à l'organisation du travail et aux conditions de travail, dès lors que l'accord remplit les conditions prévues à l'article 19 de la loi.

A la lumière de l'application de la loi du 13 juin 1998, il y a lieu d'apporter une précision supplémentaire sur la possibilité pour un salarié mandaté par la CFE-CGC de conclure un accord portant sur l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Les organisations syndicales habilitées à mandater un salarié sur la base du paragraphe VI de l'article 19 de la loi sont celles dont la représentativité a été reconnue au plan national ou départemental pour les départements d'outre mer. Il s'agit, au plan national, de la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC.

Cette dernière organisation bénéficie d'une présomption de représentativité pour l'encadrement en vertu de l'arrêté du 31 mars 1966.

Un accord signé par un salarié mandaté par la CFE CGC pourra également concerner l'ensemble des catégories de salariés dès lors que ce syndicat aura pu établir la preuve de sa

représentativité au niveau inter-catégoriel, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. Soc. 7 novembre 1990). Il pourra donc être admis qu'un accord général puisse être signé par un salarié mandaté par ce syndicat soit lorsque le personnel d'encadrement est prépondérant, soit lorsqu'il résulte du résultat des élections professionnelles que ce syndicat est également représentatif dans d'autres collèges.

1.2. Le niveau du mandatement

La possibilité ouverte par la loi aux organisations syndicales de mandater un salarié joue au niveau où se déroule la négociation et est conclu l'accord. Ce niveau peut donc correspondre à l'entreprise ou l'établissement, comme le prévoit explicitement le paragraphe VI de l'article 19.

1.3. La contestation du mandatement

En cas de contestation des conditions de désignation du salarié mandaté, le tribunal de grande instance, juridiction de droit commun, est compétent, soit dans le cadre de la procédure normale, soit, le cas échéant, dans le cadre d'une procédure en référé.

II. Les caractéristiques du mandat

2.1. Le rôle de l'organisation mandante

Il appartient à chaque organisation syndicale, en fonction de ses pratiques et de ses statuts, de déterminer le niveau, en son sein, habilité à mandater (union locales, syndicat de branche, fédération...).

Les organisations syndicales ont un rôle essentiel à jouer dans le bon usage du mandatement. L'encadrement du mandatement effectué par la loi est précisément conçu pour permettre aux organisations syndicales d'être en capacité de jouer ce rôle, en garantissant l'effectivité du lien entre l'organisation mandante et le salarié mandaté.

La réussite du processus de négociation impliquant un salarié mandaté est en effet étroitement liée à l'appui que le syndicat mandant sera en mesure de lui apporter. Elle peut notamment appeler une formation préalable du mandaté et implique nécessairement un suivi de la négociation—ainsi qu'un examen attentif du projet d'accord avant sa signature (cf. clauses du mandat).

Par ailleurs, le paragraphe XIII de l'article 19 a prévu que les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, ou départemental pour les DOM pourront bénéficier d'une aide de l'Etat destinée notamment à soutenir les actions de formation des salariés mandatés. Ce soutien s'inscrit dans la continuité de la loi du 13 juin 1998. Il sera déterminé en fonction du nombre de salariés mandatés et sur présentation de projets de formation permettant de développer la capacité de formation au plus près des lieux de négociation (unions locales, régionales).

2.2. Le contenu du mandat

Les clauses que doit comprendre le mandat portent sur les points suivants :

- les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales ;
- la fixation précise par le mandant des termes de la négociation ;
- les obligations d'information incombant au salarié mandaté ;
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer jusqu'au terme mandat son droit d'y mettre fin ;
- les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant une fois la négociation achevée ;
- les modalités de suivi de l'accord, ainsi que la durée de prolongation du mandat pendant cette phase de suivi qui ne peut excéder douze mois.

Pour la mise en œuvre du mandatement les précisions données dans la circulaire du 24 juin 1998 restent valables. Ainsi, il convient d'éviter les pratiques de ratification par un salarié d'un acte qui serait en fait établi de façon unilatérale par l'employeur. Les services ont donc localement à exercer un rôle d'information auprès des organisations mandantes. A travers l'établissement de liens avec elles, en amont de la négociation, les services déconcentrés doivent s'attacher à conforter le bon usage du mandatement et prévenir les éventuelles dérives.

Il convient toutefois de ne pas se substituer aux organisations syndicales dans l'appréciation de la réalité de la négociation, ni dans l'appréciation qualitative du contenu de l'accord signé par un salarié mandaté qui doit être approuvé par les salariés lors de la consultation.

III. Le salarié mandaté

3.1. Incompatibilités

Ne peuvent être mandatés :

- d'une part, les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent peuvent être assimilés au chef d'entreprise. Cette incompatibilité prévue par la loi, consacre une jurisprudence constante de la Cour de Cassation relative à l'éligibilité des cadres dirigeants lors des élections des représentants du personnel. Ainsi, à titre d'exemple, le gérant d'une SARL (Cass. Soc. 29/05/759 Sté Hadel et autres c/Sté Alsthom), le président du CHST d'un établissement (Cass. Soc. 21/07/86 CFDT Métallurgie de Belfort c/Sté Alsthom), le directeur de succursale représentant l'employeur (Cass. Soc. 06/07/83 Syndicat de la métallurgie CFDT c/CGR) ne sont pas éligibles et ne peuvent être titulaires d'aucun mandat électif).
- d'autre part, les salariés apparentés au chef d'entreprise, et mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail ne peuvent être mandatés. Il s'agit des conjoints, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise. La Cour de Cassation a considéré qu'un salarié marié avec la sœur de la femme de son employeur est éligible aux élections des délégués du personnel (Cass. Soc. 14/01/87).

3.2. Moyens et protection

3.2.1 Les moyens

Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié choisi par lui au sein de l'entreprise.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est rémunéré comme temps de travail.

3.2.2 La protection

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail. Comme pour les délégués syndicaux, cette protection est effective dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation. La protection expire douze mois après la date à laquelle le mandat a pris fin.

Trois cas peuvent être distingués :

- aucun accord n'a été conclu. La fin du mandat correspond à la date à laquelle les négociations ont pris fin. Le salarié mandaté sera protégé pendant une période de douze mois courant à compter de cette date.
- le mandat débouche sur la conclusion d'un accord et ne comporte aucune précision sur la participation du salarié mandaté au suivi de l'accord. Le salarié mandaté est protégé pendant une période de douze mois courant à compter de la date de signature de l'accord.

- le mandat débouche sur la conclusion d'un accord et comporte des précision sur la participation du salarié mandaté au suivi de l'accord. Le salarié mandaté bénéficiera alors de la protection, au titre de son mandat, pendant la période de suivi, laquelle ne peut dépasser douze mois. A l'issue de cette période, le mandat du salarié ayant pris fin, le salarié bénéficiera de la protection pendant une période de douze mois.

Après l'expiration du mandat, les éléments de protection énoncés à l'article L. 412-2 relatif notamment à la non discrimination syndicale sont applicables au salarié mandaté dans toute leur portée, compte tenu de la nature de l'activité exercée par le mandaté.

En effet, le salarié mandaté, alors même qu'il ne serait pas membre d'une organisation syndicale, se trouve cependant investi d'une fonction à caractère syndical, pour le compte d'une organisation représentative. Il va exercer pour la circonstance dans l'entreprise une activité normalement dévolue à l'organisation syndicale, en particulier dans la phase de suivi de l'accord.

Ainsi, des mesures discriminatoires qui seraient prises à l'encontre de l'un de ces salariés en raison de l'exercice de son mandat sont susceptibles de donner lieu à des poursuites sur le fondement de l'article L. 412-2, alinéa 1, du code du travail, sanctionné par l'article L. 481-3.

IV. Conditions particulières de négociation, de conclusion et de suivi de l'accord.

4.1. Les conditions d'organisation du mandatement

L'article 19 de la loi a prévu que l'employeur doit informer au plan départemental ou local les organisations syndicales de sa décision d'engager les négociations.

Cette information devra se faire en direction des unions syndicales locales ou départementales en amont de l'ouverture des négociations, dans les formes habituelles de l'invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole pré-électoral en vue des élections professionnelles.

Dans ce cadre, il appartient à l'employeur de justifier par tous moyens d'avoir saisi les organisations syndicales. L'employeur pourra ainsi informer les unions locales par lettre recommandée avec accusé réception.

4.2. Les conditions de la négociation

L'accord est négocié par le salarié mandaté conformément aux règles du droit commun de la négociation collective.

Au cas où plusieurs salariés seraient mandatés par des organisations syndicales différentes, la négociation doit avoir lieu avec l'ensemble de ces salariés.

La signature de l'accord par l'un de ces mandatés suffit à l'assimiler à un accord prévu aux paragraphes I, II, et III de l'article 19, sous réserve de son approbation par les salariés.

La désignation d'un délégué syndical alors même qu'un salarié a déjà été mandaté, rend le mandatement caduc.

Le contenu de l'accord conclu par le salarié mandaté doit être conforme à l'ensemble des prescriptions figurant aux paragraphes II, III et IV de l'article 19.

4.3. Les conditions de conclusion et de validité de l'accord

Le mandat doit préciser les conditions dans lesquelles le projet d'accord est soumis à l'organisation mandante. Cette clause doit permettre à cette organisation, avant la signature de l'accord en son nom par le mandaté, d'apprécier son contenu résultant de la négociation. En cas d'opposition sur le fond, le syndicat peut retirer son mandat au salarié.

L'accord doit être signé par le salarié mandaté, et non l'organisation mandante.

L'article 19 de la loi prévoit que l'accord doit être approuvé par les salariés.

En principe, les modalités de la consultation doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié mandaté. Lorsque l'accord ne prévoit pas ces modalités, la consultation est organisée par l'employeur selon des conditions qu'il détermine. En cas de désaccord, un salarié mandaté peut saisir le tribunal d'instance (cf. fiche n° 35).

Si l'accord n'est pas approuvé par le personnel, il ne peut ouvrir droit au bénéfice de l'allègement et, par suite, ne peut être considéré comme valide.

4.4. Les conditions du suivi et l'évolution de l'accord

Conformément aux termes de la loi, l'accord conclu avec un salarié mandaté doit prévoir les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale mandante sont informés des conditions de sa mise en œuvre et de son application. La loi prévoit qu'au titre de son mandat, le salarié mandaté peut participer au suivi de l'application de l'accord pendant une période au plus égale à douze mois.

Ce suivi peut révéler à certains stades de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise la nécessité d'adapter certaines clauses de l'accord. L'accord conclu sur la base du paragraphe VI de l'article 19 est un accord collectif de droit commun, dès lors qu'il a obtenu l'approbation des salariés, soumis aux dispositions légales relatives à la révision (L.132-7) et à la dénonciation (L. 132-8).

Aussi les dispositions organisant le mandatement peuvent elles s'appliquer à la négociation d'un avenant de révision de l'accord de réduction du temps de travail conclu avec un salarié mandaté sous réserve naturellement que la négociation n'ait pas pour objet de remettre en cause des clauses qui sont déterminantes au regard du bénéfice de l'allègement (celles relatives à la durée collective du travail par exemple).

Dans ce cas de figure, le régime juridique du mandat est le même que celui décrit dans la présente fiche, tant du point de vue des caractéristiques du mandat, des prérogatives des organisations syndicales que de la protection du salarié mandaté.

De même, en cas de dénonciation d'un accord, l'organisation syndicale signataire de l'accord dénoncé peut mandater un salarié afin de négocier dans le délai prévu au troisième alinéa de l'article L.132-8 du code du travail un accord de substitution. La protection du salarié mandaté obéit au même régime que celui décrit ci-dessus (III B).

Fiche n°35 : Consultation des salariés

La consultation des salariés sur l'accord de réduction du temps de travail est organisée en application des paragraphes V, VI et VII de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 et selon des modalités fixées par le décret n°2000-113 du 9 février 2000.

I. Les cas d'organisation de la consultation

L'article 19 de la loi dispose que, pour ouvrir droit au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, l'accord de réduction du temps de travail doit être soumis à l'approbation du personnel dans les trois cas suivants :

- lorsque l'accord a été conclu par un ou des syndicats n'ayant pas recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (paragraphe V) ;
- lorsque l'accord a été conclu par un ou des salariés mandatés (paragraphe VI) ;
- lorsque l'accord a été conclu par un ou des délégués du personnel (paragraphe VII).

Par ailleurs, le paragraphe VIII de l'article 19 a prévu que, dans les entreprises de moins de onze salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002, le document établi par l'employeur et fixant les modalités de la réduction du temps de travail soit soumis à l'approbation des salariés.

1.1 Accord conclu par un délégué syndical (paragraphe V de l'article 19 de la loi)

L'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 subordonne le bénéfice de l'allègement de charges sociales prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale à la conclusion d'un accord signé par des organisations syndicales majoritaires aux élections professionnelles.

Le caractère majoritaire des organisations syndicales signataires s'apprécie en fonction de leurs résultats aux dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Pour être qualifiée de majoritaire, une organisation syndicale doit avoir recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés. Ne sont pas considérés comme tels les votes blancs et nuls.

Le nombre de voix à prendre en compte est le total de celles recueillies par les candidats titulaires au premier tour tous collèges confondus lorsque le quorum a été atteint, alors même que l'ensemble des sièges n'aurait pas été pourvu. Si le quorum n'est pas atteint au premier tour, le nombre de voix à prendre en compte est le total de celles recueillies par les candidats titulaires tous collèges confondus au second tour.

A défaut de majorité, pour ouvrir droit au bénéfice de l'allègement, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

La consultation du personnel peut être effectuée :

- soit avant la signature de l'accord à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales participant à la négociation de l'accord ;
- soit après la signature de l'accord à la demande des organisations syndicales signataires dès lors qu'elles ne peuvent pas se prévaloir d'une majorité aux élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Dans le cas où la consultation est organisée avant la conclusion de l'accord, la loi prévoit expressément que la consultation doit porter sur le texte définitif de l'accord, c'est-à-dire, sur le même texte que celui qui sera signé par la ou les organisations syndicales.

1.2 Accord conclu par un ou des salariés mandatés (paragraphe VI de l'article 19 de la loi)

L'accord conclu par le salarié mandaté doit être approuvé par la majorité des salariés pour ouvrir droit au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales.

1.3 Accord conclu par les délégués du personnel (paragraphe VII de l'article 19 de la loi)

L'accord conclu par les délégués du personnel doit être approuvé par la majorité des salariés pour ouvrir droit au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales.

1.4 A compter du 1^{er} janvier 2002, document établi par l'employeur et fixant les modalités de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de onze salariés (paragraphe VIII de l'article 19 de la loi)

Pour que l'entreprise puisse bénéficier de l'allègement, ce document doit être approuvé par les salariés.

II. L'organisation de la consultation.

2.1 Accord conclu par un délégué syndical (article 2 du décret n°2000-113 du 9 février 2000).

La consultation peut être organisée avant ou après la signature de l'accord.

Dans le premier cas et pour que le droit à l'allègement soit ouvert, la demande d'organisation de la consultation doit être présentée par une organisation qui signera ultérieurement l'accord.

Dans le second cas, les organisations syndicales sollicitant la consultation doivent notifier par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales, leur demande dans un délai de huit jours à compter de la date de la signature de l'accord.

Deux cas de figure sont à distinguer selon que les modalités de la consultation figurent dans l'accord de réduction du temps de travail ou non.

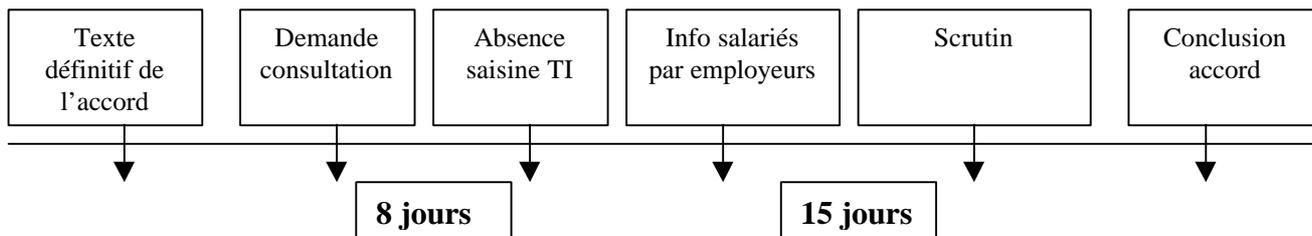
2.1.1 Les modalités de la consultation sont fixées par l'accord :

La consultation se déroule alors conformément aux modalités retenues dans l'accord sur lequel les salariés sont invités à se prononcer, sous réserve de l'application de l'article 1 du décret ... (principes généraux du droit électoral, consultation pendant le temps de travail, organisation matérielle par l'employeur, approbation par au moins la majorité des suffrages exprimés...).

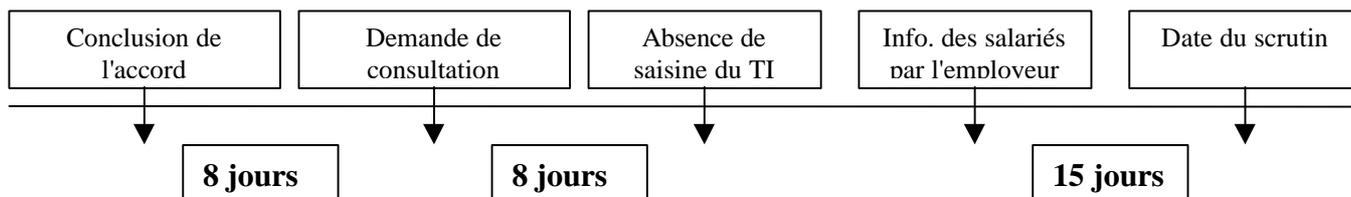
Les salariés doivent être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, du lieu, de la date et de l'heure fixés pour celui-ci, du contenu de l'accord, des modalités d'organisation et de déroulement du vote ainsi que du texte de la question soumise au vote des salariés.

Une organisation syndicale non signataire, en désaccord sur ces modalités, a toujours la faculté de saisir le juge d'instance. Dans le cas où la consultation a lieu après la signature de l'accord, le juge doit être saisi dans un délai de huit jours courant à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale signataire a notifié sa demande portant sur l'organisation de la consultation. Les modalités sur lesquelles portent le désaccord sont alors fixées par le juge.

Le déroulement est le suivant dans le cas où la consultation est organisée avant la conclusion de l'accord et où le tribunal d'instance n'est pas saisi :



Le déroulement est le suivant dans le cas où la consultation est organisée après la conclusion de l'accord et où le tribunal d'instance n'est pas saisi :



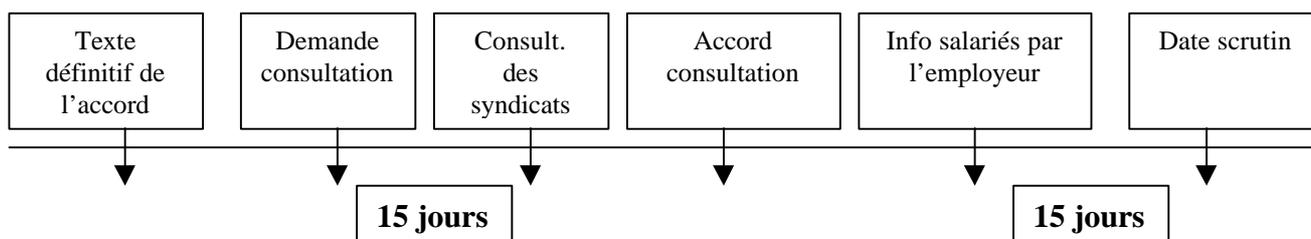
2.1.2 Les modalités de la consultation ne sont pas fixées par l'accord :

Dans ce cas, elles doivent être fixées par un accord spécifique entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

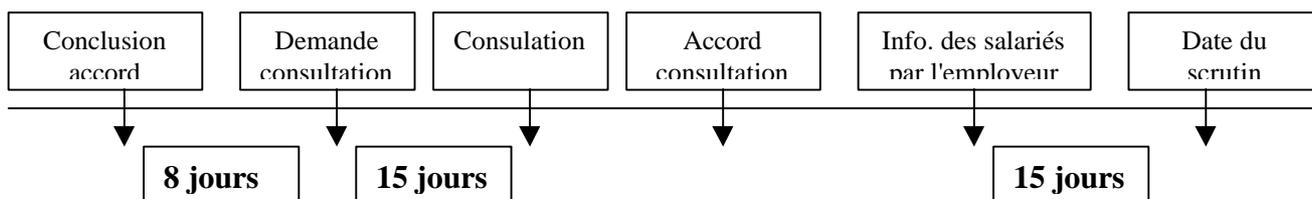
En vue de parvenir à cet accord, l'employeur doit consulter les organisations syndicales dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle une organisation syndicale lui a notifié sa demande tendant à l'organisation de la consultation.

Cet accord doit fixer les modalités d'information des salariés sur le texte de l'accord, le lieu, la date et l'heure du scrutin, les modalités d'organisation et de déroulement du vote ainsi que le texte de la question soumise au vote des salariés.

Le déroulement est le suivant dans le cas où la consultation est organisée avant la conclusion de l'accord et où le tribunal d'instance n'est pas saisi :



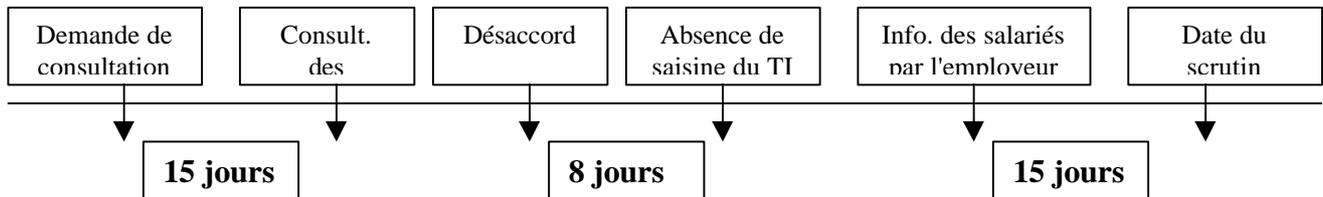
Le déroulement est le suivant dans le cas où la consultation est organisée après la conclusion de l'accord et où le tribunal d'instance n'est pas saisi :



A l'issue de la négociation, en l'absence d'accord sur la consultation, les parties établissent un procès verbal de désaccord.

Deux cas sont alors à distinguer :

- aucune organisation syndicale ne saisit le tribunal d'instance dans un délai de huit jours à compter de la date du procès verbal de désaccord. Dans ce cas, l'employeur arrête unilatéralement les modalités de la consultation, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. Les salariés doivent être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise au vote des salariés.



- une organisation syndicale saisit le tribunal dans les huit jours suivant la date du procès verbal de désaccord. Les modalités sur lesquelles portent le désaccord sont alors fixées par le juge.

2.2 L'accord signé par le salarié mandaté (article 3 du décret n°2000-113 du 9 février 2000.)

La consultation peut être organisée avant ou après la conclusion de l'accord.

Deux cas de figure sont à distinguer selon que les modalités de la consultation figurent dans l'accord de réduction du temps de travail ou non.

2.2.1 Les modalités de la consultation sont fixées par l'accord

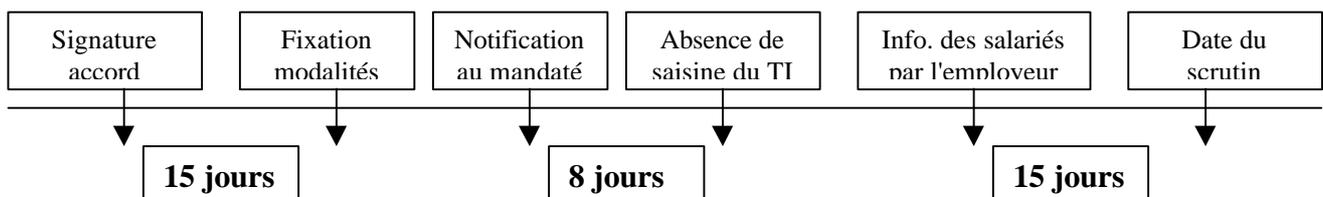
Dans ce cas, l'employeur organise la consultation des salariés selon les modalités prévues par l'accord, sous réserve des dispositions de l'article 1 du décret n°2000-113 du 9 février 2000. (cf. 4 ci-dessous)

2.2.2. Les modalités ne sont pas fixées par l'accord

L'employeur, après avoir consulté le ou les salariés mandatés ainsi que, s'ils existent, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, fixe dans un délai de 15 jours à compter de la date de la signature de l'accord, les modalités d'organisation et de déroulement de la consultation, qu'il notifie au(x) salarié(s) mandaté(s).

Toutefois, en cas de désaccord, le ou les salariés mandatés peuvent saisir le tribunal d'instance dans le délai de 8 jours à compter de la notification des modalités de la consultation qui leur a été faite par l'employeur.

Si le tribunal n'est pas saisi, la consultation est organisée selon les modalités arrêtées par l'employeur.



Les salariés doivent être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise au vote des salariés.

Lorsque l'entreprise ne comprend qu'un seul salarié, la signature de l'accord par ce salarié mandaté emporte l'adhésion de celui-ci à l'accord. Il n'y a donc pas lieu d'organiser la consultation.

2.3 L'accord signé par les délégués du personnel (article 4 du décret n°2000-113 du 9 février 2000.

Deux cas de figure sont à distinguer selon que les modalités de la consultation figurent dans l'accord de réduction du temps de travail ou non.

2.3.1. Les modalités de la consultation sont fixées par l'accord

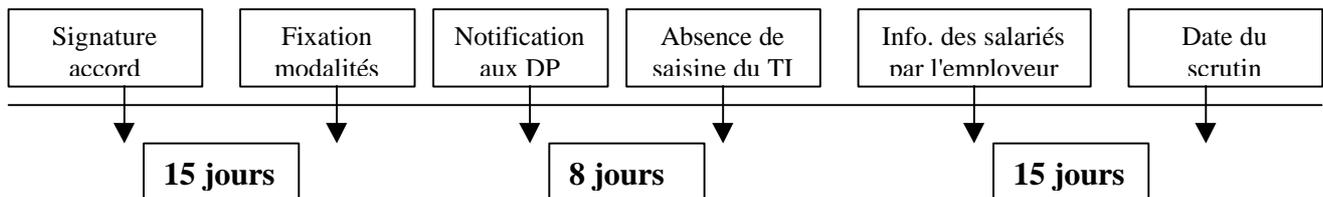
Dans ce cas, l'employeur organise la consultation des salariés selon les modalités prévues par l'accord, sous réserve des dispositions de l'article 1 du décret n°2000-113 du 9 février 2000. (cf. 4 ci-dessous)

2.3.2. Les modalités ne sont pas fixées par l'accord

L'employeur, après avoir consulté les délégués du personnel et, le cas échéant, le comité d'entreprise, fixe dans un délai de 15 jours à compter de la date de la signature de l'accord, les modalités d'organisation et de déroulement de la consultation, qu'il notifie aux délégués du personnel.

Toutefois, en cas de désaccord, les délégués du personnel peuvent saisir le tribunal d'instance dans le délai de 8 jours à compter de la notification des modalités de la consultation qui leur a été faite par l'employeur.

Si le tribunal n'est pas saisi, la consultation est organisée selon les modalités arrêtées par l'employeur.



Les salariés doivent être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise au vote des salariés.

L'accord doit également être validé par une commission paritaire nationale de branche ou une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues par l'article L. 132-30, dans les trois mois suivants l'approbation de l'accord par les salariés.

2.4 Le document soumis à l'approbation des salariés dans le cas prévu au VIII de l'article 19 de la loi (article 5 du décret n°2000-113 du 9 février 2000.

Les salariés doivent être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu du document établi par l'employeur et précisant les modalités de la réduction du temps de travail.

Lorsque l'entreprise ne comprend qu'un seul salarié, l'accord du salarié sur le document est réputé acquis dès lors que l'intéressé a ratifié ce document.

2.5 Les dispositions communes

La consultation est organisée dans le respect des principes généraux du droit électoral. L'élection doit ainsi se dérouler au scrutin secret et sous enveloppe. La liste des électeurs doit

être tenue à la disposition du personnel. L'organisation du bureau de vote s'effectue dans les mêmes conditions que pour les élections professionnelles.

L'organisation matérielle de la consultation, qui ne peut intervenir que pendant le temps de travail, incombe à l'employeur.

2.5.1 L'électorat

Sont électeurs les salariés remplissant les conditions prévues aux articles L.433-4 et L.423-7 du code du travail.

Participent à la consultation les salariés de l'entreprise, ou lorsque l'accord a été négocié au niveau d'un établissement, les salariés occupés dans cet établissement. Au sein de l'entreprise ou de l'établissement, sont électeurs les salariés appartenant aux catégories professionnelles incluses dans le champ de l'accord. En tout état de cause, les salariés à temps partiel participent à la consultation.

2.5.2 La contestation

Les contestations portant sur l'électorat et le déroulement des opérations électorales se font selon les procédures prévues aux articles L.433-11 et R.433-4 du code du travail.

Une organisation syndicale de l'entreprise dans le cas visé au paragraphe V, un salarié mandaté dans le cas visé au paragraphe VI ou un délégué du personnel dans le cas visé au paragraphe VII de l'article 19, en désaccord avec les modalités de la consultation, peut saisir le tribunal d'instance. Dans le cas où la consultation est organisée après la conclusion de l'accord, le juge doit être saisi dans les huit jours à compter, selon les cas de figure :

- de la notification de la demande syndicale d'organiser la consultation lorsque l'accord prévoit les modalités de son organisation ;
- du procès verbal de désaccord lorsque l'accord n'a pas prévu ses modalités et qu'un accord portant sur l'organisation de la consultation n'a pas été conclu ;
- de la notification par l'employeur des modalités d'organisation de la consultation dans le cas où l'accord a été conclu avec un salarié mandaté ou les délégués du personnel.

Le tribunal d'instance statue en la forme des référés et en dernier ressort pour fixer les modalités d'organisation de la consultation sur lesquelles un accord avec l'ensemble des organisations syndicales n'a pu intervenir.

III. Les effets de la consultation

3.1 Les dispositions communes

Pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise doit être approuvé à la majorité des suffrages valablement exprimés, tous collègues confondus. Les votes blancs et nuls ne sont pas considérés comme tels.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès verbal déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en même temps que l'accord lui-même. En cas d'accord conclu avec un salarié mandaté, le procès-verbal devra être adressé à l'organisation syndicale mandante.

Les modalités de consultation prévues en cas de signature de l'accord par les syndicats non majoritaires ne font pas obstacle à l'exercice par les syndicats majoritaires dans l'entreprise de leur droit d'opposition dans les conditions prévues à l'article L. 132-26. L'accord frappé d'opposition est alors réputé non écrit.

3.2 L'accord conclu par le délégué syndical

L'issue de la consultation n'a d'effet que sur le bénéfice de l'allègement et est sans incidence non sur la validité de l'accord.

Lorsque la consultation intervient après la signature de l'accord, un vote défavorable aurait pour conséquence de ne pas ouvrir droit au bénéfice de l'allègement, sans toutefois remettre en cause la validité de l'accord collectif, dans l'hypothèse où ce dernier ne comporterait pas de clause résolutoire en fonction du résultat de la consultation.

Lorsque la consultation intervient avant la signature de l'accord, le résultat du vote n'a aucune incidence sur le droit au bénéfice de l'allègement des cotisations sociales si l'accord est ensuite signé par des organisations syndicales majoritaires. En revanche, un vote défavorable fait obstacle au bénéfice de l'allègement si les organisations syndicales ne peuvent se prévaloir d'un caractère majoritaire.

3.3 L'accord signé par le salarié mandaté

Contrairement au cas précédent, un vote défavorable des salariés aura pour conséquence de faire obstacle au bénéfice de l'allègement et de rendre nul l'accord signé par le salarié mandaté. Le mandatement n'est en effet admis dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 que pour la négociation d'un accord prévu au paragraphe II, III et IV de l'article 19.

3.4 L'accord conclu par les délégués du personnel

De même, le vote défavorable des salariés aura pour conséquence de faire obstacle au bénéfice de l'allègement et de rendre nul l'accord signé par les délégués du personnel. Il en va de même lorsque l'accord n'est pas validé par la commission paritaire.

ANNEXE 1

Le document établi par l'employeur prévu au paragraphe VIII de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000

A compter du premier janvier 2002, dans les entreprises de moins de 11 salariés, en l'absence d'un accord de branche étendu et lorsqu' aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, l'employeur pourra déterminer les modalités de la réduction du temps de travail selon des modalités fixées dans le document visé au paragraphe VIII de l'article 19 précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est réduite dans les limites fixées au paragraphe I de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 et comportant l'engagement à créer ou préserver des emplois.

Pour ouvrir droit à l'allègement, ce document devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Cette consultation est organisée par l'employeur. Les salariés doivent recevoir une information 15 jours au moins avant la date prévue pour le scrutin et comportant l'heure et la date du scrutin ainsi que le document établi par l'employeur.

Ce document est ensuite validé, lorsqu'elle existe, par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail.

Lorsque l'entreprise ne compte qu'un salarié, l'accord du salarié sur le document établi par l'employeur est réputé acquis à raison de la ratification par ce salarié de ce document.

ANNEXE 2

La négociation d'un accord interentreprises

L'article 27 paragraphe II de la loi du 19 janvier 2000 a modifié l'article L. 132-30 pour préciser la nature et la portée des accords susceptibles d'être conclus dans le cadre des commissions locales paritaires instituées sur la base de l'article L. 132-30 (cf. fiche n° 3 de la circulaire du 24 juin 1998).

Des accords interentreprises peuvent être conclus dans le cadre de ces commissions. Dans ce cas, la négociation peut être engagée par une organisation patronale ou un employeur dûment mandaté par l'ensemble des employeurs figurant dans le champ de l'accord. Les organisations syndicales représentatives dans les entreprises concernées, ou à défaut, des salariés mandatés de ces entreprises dans les conditions prévues au paragraphe VI de l'article 19 de la loi doivent participer à la négociation. La signature d'une organisation syndicale suffit à emporter la conclusion de l'accord.

L'accord interentreprises ainsi négocié est soumis au régime de l'accord d'entreprise prévu à l'article L. 132-19 du code du travail. Il peut notamment s'agir d'un accord comportant des dispositions dérogatoires sur l'aménagement du temps de travail.

L'accord interentreprises ouvre droit au bénéfice de l'allégement dans les mêmes conditions que l'accord d'entreprise prévu au paragraphe II de l'article 19 de la loi. Il doit notamment être approuvé par les salariés de chacune des entreprises concernées, dans les conditions prévues pour l'accord signé par des délégués syndicaux (paragraphe V de l'article 19) ou pour l'accord signé par des salariés mandatés (paragraphe VI de l'article 19).

Fiche n°36 : Nouvel allègement : procédure d'ouverture du droit

Le XI de l'article 19 de la loi définit la procédure que doivent suivre les entreprises pour accéder au nouveau barème d'allègement. Cette procédure est précisée par le décret n° 2000-73 du 28 janvier 2000. Ces textes définissent une procédure déclarative d'ouverture du droit à l'allègement.

I. Procédure d'ouverture du droit à l'allègement

1.1. Cas général :

Les étapes sont les suivantes :

1.1.1. Dépôt de l'accord

La loi subordonne le bénéfice de l'allègement au dépôt de l'accord au titre duquel l'employeur souhaite bénéficier de l'allègement.

S'agissant des accords d'entreprise, ils doivent être déposés auprès de la DDTEFP ou, le cas échéant auprès du SDITEPSA. Le dépôt de l'accord doit donner lieu à la délivrance par la DDTEFP ou le SDITEPSA du récépissé de dépôt. Les services peuvent informer l'employeur, le cas échéant, que le récépissé est délivré à seule fin de justifier du dépôt de l'accord et ne vaut pas validation de celui-ci, notamment au regard du droit à allègement.

La formalité de dépôt doit être accomplie préalablement à l'envoi de la déclaration à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales. Elle est obligatoire également pour les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi. Toutefois, si cette formalité a déjà été accomplie, elle n'a pas à être réitérée.

Les entreprises qui bénéficient de l'allègement sur la base d'un accord de branche étendu ou agréé sont réputées avoir satisfait à cette obligation, l'accord de branche ayant été déposé préalablement à son extension ou à son agrément.

1.1.2. Déclaration auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales :

Pour bénéficier de l'allègement, les entreprises doivent remplir la déclaration dont le modèle est annexé à la présente circulaire et l'adresser à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales dont elles relèvent (art. D.241-22 du code de la sécurité sociale).

Cette formalité doit être accomplie auprès de chacun des organismes de recouvrement dont relèvent les établissements de l'entreprise, sauf dans le cas où l'entreprise est admise à procéder au versement en un lieu unique.

Cette déclaration précise notamment :

- l'identité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- les conditions dans lesquelles l'employeur applique la nouvelle durée du travail (modalités de conclusion de l'accord, ou le cas échéant, application directe d'un accord de branche ou encore document de l'employeur approuvé par les salariés) ;
- la date d'application du nouvel horaire, lorsque l'accord a prévu une réduction de la durée du travail.

Elle précise par ailleurs le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail.

Pour les établissements relevant de la procédure d'agrément de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975, le point d) du V de l'article D.241-22 du code de la sécurité sociale précise que la déclaration doit indiquer la date de l'agrément de l'accord d'entreprise. En tout état de cause,

l'ouverture du droit à allègement est subordonnée à l'obtention de l'agrément pour les établissements soumis à cette procédure.

Le décret n°2000-150 du 23 février 2000 relatif aux conditions de suspension et de suppression du bénéfice de l'allègement définit les sanctions encourues par l'employeur dans le cas de fausse déclaration ou d'omission visant à obtenir le bénéfice de l'allègement (cf fiche n° 37).

La déclaration comporte quatre volets destinés à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité social, au ministère chargé de l'emploi (DARES) et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le dernier volet, sur lequel figure la notice explicative, est à conserver par l'employeur.

L'employeur adresse à l'organisme de recouvrement les trois premiers volets de la déclaration et conserve le quatrième volet. L'organisme de recouvrement renvoie les volets n° 2 et n° 3 à leurs destinataires.

II. Date d'effet de l'allègement :

2.1 Cas général :

L'allègement est applicable aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel sont remplies l'ensemble des conditions suivantes :

- 1) la durée du travail à laquelle est subordonné le bénéfice de l'allègement, fixée selon les modalités prévues à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 est entrée en vigueur (cf. n°32 relative à la durée du travail) ;
- 2) l'accord collectif a été déposé auprès des services compétents (cf. 1.1.1 ci-dessus)
- 3) la déclaration prévue au 1.1.2 a été effectuée.

La date de la réception par l'organisme de recouvrement est présumée être le lendemain de la date d'envoi de la déclaration par l'employeur ou si cette date est un jour férié ou un jour non ouvrable, le premier jour ouvrable suivant la date de l'envoi, le cachet de la poste faisant foi de cette dernière date.

exemple n° 17 : entreprise de plus de 50 salariés ayant conclu le mercredi 15 mars 2000 un accord avec des organisations syndicales majoritaires, déposé le mercredi 22 mars, adressant sa déclaration à l'URSSAF le mercredi 5 avril et mettant en œuvre l'accord le lundi 17 avril:

Dans ce cas, l'employeur pourra appliquer l'allègement aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} mai 2000.

En cas de conclusion de l'accord le 15 mars avec des organisations syndicales minoritaires, d'approbation par les salariés le lundi 3 avril, de dépôt le lundi 10 avril, de réception de la déclaration par l'URSSAF le lendemain et de mise en œuvre le mardi 2 mai, l'allègement est applicable aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juin 2000.

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale précisera les modalités selon lesquelles les entreprises pourront effectuer cette déclaration par des moyens dématérialisés et sécurisés (cf. dernier alinéa de l'article D. 241-21 du code de la sécurité sociale).

Le droit à l'allègement n'est pas ouvert tant que la déclaration reçue par l'organisme de recouvrement est incomplète (cf. 3 de l'article D. 241-21 du code de la sécurité sociale).

En particulier, lorsque l'approbation par les salariés de l'accord ou du document établi par l'employeur fixant la durée collective du travail dans les limites rappelées au 1) est requise (cf. V, VI, VII et VIII de l'article 19 précité et fiche n° 35 relative à la consultation des salariés), la déclaration doit mentionner la date à laquelle est intervenue cette approbation. Il en va de même dans le cas où est requise la validation par une commission paritaire (cf. VII et VIII de l'article 19). En l'absence de mention de ces dates, la déclaration est incomplète.

L'employeur qui aurait appliqué l'allégement alors que la déclaration adressée à l'organisme de recouvrement est incomplète s'expose à un redressement.

Afin de limiter ce risque, il est demandé aux organismes de recouvrement de vérifier si la déclaration est complète dès sa réception. Lorsque l'une de ces mentions a été omise, l'organisme de recouvrement retourne sans délai la déclaration à l'employeur en indiquant la ou les mentions omises ou incorrectement libellées et l'informant que le droit à l'allégement ne sera ouvert qu'à compter du premier jour du mois suivant la réception de la déclaration dûment complétée.

2.2 Dispositions transitoires (cf. article 3 du décret n° 2000-73 du 28 janvier 2000) :

Les entreprises remplissant les conditions relatives à la durée collective du travail et au dépôt de l'accord mentionnées au 1.1.1 et au 1.1.2 ci-dessus avant le 1^{er} janvier 2000 ou qui viendraient à les remplir au plus tard le 1^{er} mars 2000 peuvent bénéficier de l'allégement, après avoir transmis la déclaration visée au 1.1.2 ci-dessus à l'organisme recouvrement et dès lors que la transmission a été effectuée avant le 1^{er} avril 2000 (soit au plus tard le vendredi 31 mars 2000, le cachet de la poste faisant foi de la date de la transmission) :

- 1) sur les cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés depuis le 1^{er} janvier 2000 si elles remplissent ces conditions avant cette date ;

Toutefois, en cas de décalage de la paye avec rattachement à la période d'emploi dans les conditions prévues au 1^o de l'article R. 243-6 du code de la sécurité sociale, l'allégement est applicable aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés postérieurement au 15 janvier 2000.

- 2) sur les cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés depuis le 1^{er} février 2000 si ces conditions sont remplies au mois de janvier ou depuis le 1^{er} mars 2000 si elles sont remplies au cours du mois de février.

L'allégement ainsi appliqué est calculé selon les modalités de droit commun (cf. fiche n°29 relative à l'allégement des cotisations patronales de sécurité sociale) et notamment limité au montant total des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des gains et rémunérations versés au cours de chacun des mois considérés pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Le montant de l'allégement ainsi déterminé et, le cas échéant, limité est imputable sur le montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des échéances de cotisations ultérieures et dans la limite du montant demeurant dû à chaque échéance après application de l'allégement et des autres mesures éventuellement applicables.

Dans les cas où auraient été appliqués au titre des gains et rémunérations versés en janvier, février ou mars, des mesures cessant d'être applicables pour les salariés ouvrant droit à l'allégement (réduction dégressive sur les bas salaires, abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel, exonération de cotisations d'allocations familiales prévue à l'article L. 241-6-2 du code de la sécurité sociale, exonération pour les salariés en insertion dans les entreprises d'insertion prévue à l'article L. 322-4-16-2 du code du travail), une régularisation sera effectuée au titre de ces mesures.

Les modalités d'application de la régularisation effectuée au titre de ces dispositions transitoires seront précisées par les organismes de recouvrement.

III. Le rôle des DDTEFP et des organismes de recouvrement :

Si la loi subordonne l'entrée en vigueur de l'allègement à un dépôt préalable de l'accord auprès de la DDTEFP ou du SDITEPSA, le bénéfice de l'allègement, s'agissant d'un nouveau barème

de cotisations sociales, n'est en revanche pas subordonné à un contrôle de légalité de l'accord. Il est ouvert selon une procédure déclarative, à l'initiative de l'employeur.

Comme l'a rappelé le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 13 janvier 2000, le contenu des stipulations conventionnelles obligatoires relève exclusivement des partenaires sociaux.

Le bénéfice de l'allègement étant subordonné au respect des conditions de conclusion de l'accord, il est préférable que la Direction départementale (ou le SDITEPSA s'il s'agit d'un employeur relevant du secteur agricole) informe sans délai l'employeur de ses observations quant au respect des dites conditions.

IV. Documents que les employeurs doivent tenir à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail

Le décret relatif à l'allègement et le décret relatif aux conditions et modalités de suspension et de suppression du bénéfice de l'allègement (cf fiche n° 37) précisent la nature des documents que l'employeur doit tenir à disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail. Ces documents portent à la fois sur le droit à allègement et sur le respect par l'entreprise des conditions justifiant l'octroi de cet allègement. Les documents à tenir à disposition sont :

- la convention ou l'accord d'entreprise ou la convention ou l'accord de branche étendu ou agréé sur la base duquel l'entreprise bénéficie de l'allègement ;
- la décision d'agrément lorsque l'accord a été agréé ;
- les documents prévus aux articles L. 611-9, L. 620-2 et D. 212-21 du code du travail ;
- les éléments attestant que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont recueilli la majorité lors de la dernière élection au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- le document attestant de l'approbation des salariés lorsque celle-ci est requise ;
- le cas échéant, les documents attestant que l'employeur a informé les organisations syndicales représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer de sa décision d'engager des négociations
- le cas échéant, le document établissant l'existence et la validité du mandat ;
- le cas échéant, le ou les documents attestant que l'employeur a bien respecté la procédure prévue par la loi avant d'engager une négociation avec les délégués du personnel ;
- le cas échéant, les éléments permettant d'attester que l'accord a été approuvé par la commission paritaire nationale de branche ou par la commission paritaire locale.

Il est toutefois rappelé que, dès lors que l'entreprise a satisfait aux conditions énumérées au point 1 ci-dessus, le bénéfice de l'allègement est ouvert.

Fiche n°37 : Nouvel allègement : cas et modalités de suspension et de suppression

Les XV et XVI de l'article 19 de la loi ont défini les modalités et les cas de suspension et de suppression de l'allègement. Ceux –ci ont été précisés par le décret n°2000-150 du 23 février 2000.

A titre principal, peut être de nature à justifier une suspension ou une suppression de l'allègement le non-respect des conditions essentielles pour y ouvrir droit, c'est à dire la durée du travail, les engagements concernant l'emploi et la conformité de l'accord au regard des règles de conclusion des accords collectifs. Les engagements prévus par la loi sur les autres points n'ont pas de conséquences sur le droit à allègement.

I. Les cas de suspension et de suppression du bénéfice de l'allègement :

1.1 Non conformité de l'accord (XVI de l'article 19) :

Comme le Conseil constitutionnel l'a précisé dans sa décision du 13 janvier 2000, la non conformité de l'accord doit être entendue comme visant exclusivement la méconnaissance des règles de conclusion de l'accord visées au II de l'article 19, qu'il s'agisse des règles générales de la négociation collective ou des règles spécifiques prévues aux V, VI et VII de cet article.

La sanction de la non-conformité de l'accord est la suppression de l'allègement (paragraphe XV de l'article 19).

1.2. Fausse déclaration visant à obtenir le bénéfice de l'allègement :

Le bénéfice de l'allègement doit être supprimé lorsque l'employeur a fait une fausse déclaration ou une omission dans le but d'obtenir l'allègement auquel il ne pouvait prétendre. La suppression est assortie, dans ce cas, du reversement du montant total de l'allègement indûment appliqué.

La suppression doit être décidée lorsque la fausse déclaration a un lien direct avec l'ouverture du droit à allègement.

1.3. Absence de mise en œuvre imputable à l'employeur des clauses de la convention ou de l'accord collectif relatives à la durée collective du travail (XV de l'art 19) :

Ce manquement est avéré en cas d'absence de mise en œuvre, imputable à l'employeur, des clauses de la convention ou de l'accord collectif relatives à la durée collective du travail ou, le cas échéant, lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre la durée collective du travail mentionnée dans la déclaration adressée à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales à laquelle est subordonné le bénéfice de l'allègement.

Dans ce cas, l'allègement doit être supprimé. La suppression entraîne l'obligation de reverser l'allègement.

1.4. Non respect des conditions relatives à la durée du travail (XV de l'art.19) :

Le respect des conditions relatives à la durée du travail est apprécié tant au niveau collectif qu'au niveau individuel.

- a- Au niveau collectif, l'entreprise doit s'être organisée pour travailler selon une durée inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires ou 1600 heures sur l'année. Le I de l'article premier du décret n° 2000-150 du 23 février 2000 prévoit que tel n'est pas le cas lorsque le volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière montre que l'organisation du travail de l'entreprise ou de l'établissement est établie sur la base d'une

durée collective de travail manifestement supérieure aux limites précitées. Dans ce cas, l'allègement doit être suspendu.

- b- L'allègement doit également être suspendu pour chaque salarié ayant effectué un nombre d'heures supplémentaires dépassant le contingent légal prévu au 1^{er} alinéa de l'article L 212-5-1 (soit 130 heures annuelles ou 90 heures lorsque la durée collective varie dans le cadre d'une modulation des horaires dont l'amplitude excède les limites de 31 et 39 heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire supérieur à 70 heures par an).

Dans les deux cas ci-dessus, le bénéfice de l'allègement peut toutefois être maintenu aux entreprises qui font état de difficultés particulières de recrutement les ayant contraintes à réaliser des heures supplémentaires. Dans le cas où une entreprise ferait état de difficultés de ce type, il appartiendrait aux DDTEFP de se rapprocher des agences locales pour l'emploi territorialement compétentes pour vérifier d'une part que l'entreprise a bien déposé les offres d'emploi correspondantes auprès du service public de placement et d'autre part qu'il n'a pu y être donné suite.

Par ailleurs, il n'est pas possible de justifier une sanction au titre du a) de ce paragraphe par un dépassement de la durée du travail déjà sanctionné au titre du b).

1.5 Non-respect des engagements portant sur l'emploi :

Lorsque l'entreprise n'a pas respecté, dans un délai d'un an ou dans le délai prévu par l'accord, les engagements de procéder à des embauches qu'elle avait souscrits dans l'accord, les XV et XVI de l'article 19 prévoient que l'allègement est suspendu, sauf circonstances exceptionnelles (celles-ci peuvent tenir notamment à la situation locale du marché du travail). Il revient aux DDTEFP de porter une appréciation explicite sur ce dernier point dans le rapport ou l'avis qu'elles transmettent à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales. S'il s'agit d'une entreprise agricole, l'avis ou le rapport est préparé par le SDITEPSA. Seul le non-respect des engagements libellés en termes d'embauche peut être sanctionné dans ce cadre.

Par ailleurs, le XVI de l'article 19 de la loi prévoit que les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel ont la faculté de saisir le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle lorsqu'ils estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements souscrits dans l'accord en termes d'embauche ou d'emploi. Il revient au DDTEFP ou, le cas échéant, au SDITEPSA, d'établir la matérialité des faits. L'autorité administrative établit un rapport concluant soit au maintien soit à la suppression de l'allègement. La suspension de l'allègement devra être prononcée lorsque ce manquement ne trouve pas son origine dans une circonstance exceptionnelle.

1.6. Dénonciation de l'accord qui cesse de ce fait de produire effet :

Le XV de l'article 19 prévoit que l'allègement est supprimé lorsque :

- La convention ou l'accord collectif a cessé de produire effet, du fait de sa dénonciation ;
- et que l'autorité administrative a constaté que la durée collective dépasse à l'issue de ce délai les limites mentionnées ci-dessus.

Il revient à l'autorité administrative de porter une appréciation explicite sur la possibilité pour l'entreprise de continuer à bénéficier de l'allègement et de transmettre un rapport à l'organisme de recouvrement. Ce dernier devra notifier une décision positive (de maintien ou de suppression du droit) à l'entreprise.

Tant qu'aucune décision n'a été notifiée à l'entreprise, le bénéfice de l'allègement est maintenu.

En cas de conclusion d'un nouvel accord se substituant à l'accord dénoncé, et lorsque l'allègement a été supprimé, l'employeur doit procéder aux formalités suivantes :

- dépôt de l'accord à la DDTEFP ou, le cas échéant, au SDITEPSA, pour enregistrement,
- et, dans le cas où l'allègement a été supprimé, envoi d'une nouvelle déclaration à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales.

II. Procédure de suspension ou de suppression :

2.1.Rôles respectifs de l'organisme de recouvrement et de l'autorité administrative compétente:

2.1.1 Autorités administratives compétentes :

L'autorité administrative compétente pour diligenter des contrôles et établir le rapport et l'avis est le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Toutefois, lorsque l'entreprise concernée est liée à l'Etat par une convention d'incitation à la réduction du temps de travail conclue au titre de la loi du 11 juin 1996 ou de la loi du 13 juin 1998, l'autorité compétente est l'autorité signataire de la convention, c'est à dire le ministre chargé de l'emploi ou le préfet, ou, par délégation, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle selon le cas.

2.1.2. Initiative des contrôles

L'initiative du contrôle du respect des conditions d'ouverture de l'allègement appartient à la fois aux organismes de recouvrement et aux autorités administratives désignées ci-dessus – auxquelles s'ajoutent les SDITEPSA et l'inspection du travail et de la main d'œuvre des transports. Lorsqu'ils relèvent des difficultés susceptibles de conduire à la suppression ou la suspension du bénéfice de l'allègement, la procédure est la suivante :

- lorsque les manquements sont relevés par l'autorité administrative et portent sur l'emploi, le temps de travail ou la conformité de l'accord (au sens du paragraphe 1.1 ci-dessus), celle-ci établit un rapport qu'elle transmet à l'organisme de recouvrement ;
- réciproquement, lorsque l'organisme de recouvrement relève des manquements dans les mêmes domaines, il doit solliciter l'avis de l'autorité administrative ;
- les organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la base duquel est ouvert le bénéfice de l'allègement ou les représentants élus du personnel peuvent également saisir l'autorité administrative désignée ci-dessus lorsqu'elles estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements en termes d'emploi souscrits dans l'accord.

2.1.3. Notification de l'intention de suspendre ou de supprimer le bénéfice de l'allègement :

Le rapport ou l'avis de l'autorité administrative doit être joint à la lettre par laquelle l'organisme de recouvrement informe l'employeur de son intention de suspendre ou de supprimer l'allègement. Toutefois, dans le cas particulier où l'autorité administrative a été saisie par les organisations syndicales ou les représentants du personnel, le rapport est transmis à ces derniers ainsi qu'à l'employeur par les soins de l'autorité administrative.

Lorsque la suspension ou la suppression est envisagée à l'occasion d'un contrôle de l'entreprise par l'organisme de recouvrement, l'avis de l'autorité administrative est communiqué à l'employeur et à l'organismes de recouvrement en même temps que le rapport provisoire de contrôle (cf pour le régime général le 3^{ème} alinéa de l'article R. 253-59 du code de la sécurité sociale).

2.1.4. Notification de la décision de suspension et de suppression :

La décision de suspendre ou de supprimer l'allègement est notifiée par l'organisme de recouvrement à l'employeur. Cette décision ne peut être notifiée par l'organisme de recouvrement avant un délai d'un mois suivant cette information. Cette décision peut être contestée par l'employeur selon la procédure de droit commun applicable en matière de sécurité sociale.

2.2. Le rapport et l'avis de l'autorité administrative compétente:

Le rapport ou l'avis doit énoncer clairement chacun des motifs pouvant conduire à la suspension ou la suppression du bénéfice de l'allègement.

Dans le cas où l'organisme de recouvrement saisit l'autorité administrative pour avis, la lettre de saisine doit préciser clairement les motifs susceptibles d'entraîner une suspension ou une suppression du bénéfice de l'allègement. Dans son avis, la DDTEFP doit répondre de façon circonstanciée sur chacun des points soulevés dans la lettre de saisine. Elle peut bien entendu soulever d'autres points. Enfin, rapport et avis doivent préconiser clairement une décision.

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise agricole, le rapport ou l'avis est préparé par le SDITEPSA.

Afin d'assurer la cohérence de cette procédure avec les procédures de droit commun de recouvrement des cotisations de sécurité sociale, l'autorité administrative doit s'efforcer de répondre dans un délai bref et qui ne saurait en toute hypothèse excéder 30 jours. Les réponses aux demandes d'avis formulées par les organismes de recouvrement doivent être considérées comme prioritaires. Par ailleurs, lorsqu'une décision de reversement est envisagée, il importe que la réponse soit la plus rapide possible, compte tenu du délai de prescription des créances. Il est alors demandé qu'il soit répondu sous 15 jours à une saisine de l'organisme de recouvrement.

Le rapport et l'avis ne lient pas l'organisme de recouvrement. Ils ne peuvent être considérés comme une décision administrative susceptible de recours.

III. Effets des décisions de suspension et de suppression du bénéfice de l'allègement et des décisions de reversement

3.1. Décisions de suspension et de suppression :

La suspension ou la suppression entraîne la perte du bénéfice de l'allègement sur les gains et rémunérations versés à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel cette décision est prise.

La suspension et la suppression du bénéfice de l'allègement sont prononcées pour une durée indéterminée.

Les décisions de suspension ou de suppression définissent clairement les salariés auxquelles elles s'appliquent. Il peut s'agir de l'ensemble de l'entreprise, d'un ou plusieurs établissements ou d'un ou plusieurs services ou unités de travail.

Toutefois, les décisions de suspension motivées par un dépassement du contingent d'heures supplémentaires ne s'appliquent qu'aux salariés concernés.

3.2. Décision de reversement :

Le reversement du montant de l'allègement dont l'entreprise a indûment bénéficié est appliqué lorsque la suppression du bénéfice de l'allègement intervient en cas de fausse déclaration ou d'omission ou en cas d'absence de mise en œuvre des clauses de la convention ou de l'accord collectif relatives à la durée du travail.

Les décisions de reversement entraînent reversement de l'ensemble des allègements dont l'entreprise a bénéficié depuis l'origine. Les créances issues de ces reversements sont toutefois

soumises au principe de prescription triennale (cf. pour le régime général l'article L.244-3 du code de la sécurité sociale).

Compte tenu de la nature des manquements dans le cas desquels la loi prévoit le reversement de l'allègement (fausse déclaration et absence de mise en œuvre de la réduction du temps de travail), ces décisions s'appliquent à l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement concernés.

Les majorations de retard de droit commun sont dues dans le cas où le reversement est décidé du fait d'une fausse déclaration. Elles sont décomptées à partir de la première échéance de cotisations pour laquelle l'allègement a été indûment appliqué (art. R.243-18 du code de la sécurité sociale).

Lorsque le reversement est décidé du fait de l'absence de mise en œuvre des dispositions de l'accord, la majoration n'est pas due pour la période antérieure à la décision de reversement. L'employeur dispose ensuite d'un délai de trente jours pour s'acquitter de sa dette envers l'organisme de recouvrement. Lorsque le reversement n'est pas intervenu dans ce délai, les majorations sont dues en prenant en compte comme point de départ l'expiration du délai de trente jours.

Les majorations de retard ne sont pas applicables aux entreprises de travail temporaire pour leurs salariés mis à disposition au titre de la période antérieure à la date à laquelle l'information qu'est tenue d'effectuer l'entreprise utilisatrice au titre de l'article D. 241-23 du code du travail a été reçue par l'entreprise de travail temporaire. L'entreprise de travail temporaire dispose d'un délai de 30 jours pour s'acquitter de sa dette. Au-delà de ce délai, les majorations sont dues dans les conditions rappelées ci-dessus.

IV. Réouverture du bénéfice de l'allègement après une suspension ou une suppression :

4.1. Conditions de la réouverture du bénéfice de l'allègement

4.1.1. Cas général

Le XVI de l'article 19 de la loi et le III de l'article 7 du décret n°2000-150 du 23 février 2000 disposent que le bénéfice de l'allègement est réouvert après une suspension lorsque l'autorité administrative estime que l'employeur satisfait à nouveau à ses engagements. Il incombe à l'employeur de porter à la connaissance de l'autorité administrative les éléments de nature à justifier la réouverture du droit à allègement. Au vu de ces éléments, l'autorité administrative estime si les conditions de réouverture de l'allègement sont remplies, notamment au vu des dispositions prises par l'employeur à cette fin.

4.1.2. Cas particulier : suppression du bénéfice de l'allègement à la suite d'une omission ou d'une fausse déclaration

Toutefois, lorsque l'allègement a été supprimé à la suite d'une omission ou d'une fausse déclaration, il est nécessaire que l'employeur effectue une nouvelle déclaration.

4.2. Procédure

Lorsque l'autorité administrative compétente a été saisie par l'employeur qui estime satisfaire à nouveau les conditions auxquelles est subordonné le bénéfice de l'allègement, elle est tenue de faire un rapport prévu au III de l'article 7 du décret n°2000-150 du 23 février 2000 dans un délai de 30 jours à l'organisme de recouvrement (XVI de l'article 19 de la loi). Ce rapport obligatoire revêt un caractère prioritaire, il doit obligatoirement mentionner la date de saisine par l'employeur.

L'organisme de recouvrement, au vu de ce rapport, notifie à l'employeur soit la décision de réouverture du droit à allègement, soit la décision de maintien de la décision initiale de suspension ou de suppression.

Si aucune décision n'a été notifiée à l'issue d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle l'autorité administrative a été saisie, l'employeur est réputé satisfaire aux conditions auxquelles le bénéfice de l'allègement est subordonné.

Lorsque le droit à allègement est réouvert, l'allègement prend effet au premier jour du mois au cours duquel, soit la décision de l'organisme de recouvrement est intervenue, soit l'employeur est réputé satisfaire aux conditions exigées.

V. Effets réciproques des sanctions au titre de l'aide incitative créée par la loi du 13 juin 1998 et au titre de l'allègement

Il convient de distinguer selon les motifs de suspension ou de suppression :

5.1 Motifs liés à la durée du travail :

Lorsque l'allègement est suspendu ou supprimé pour des motifs liés au non respect des engagements pris en matière de durée du travail, il y a lieu de suspendre ou supprimer le bénéfice de l'aide incitative. En revanche, hormis le cas où l'employeur n'a pas réduit le temps de travail de 10 % au minimum, l'aide incitative ne peut être suspendue ou supprimée que pour les seuls motifs de nature à justifier des cas des suspension ou suppression de l'allègement.

5.2 Motifs liés aux engagements emploi :

Il convient de distinguer selon les types de manquement aux engagements souscrits dans l'accord :

En cas de non réalisation des embauches prévues par l'accord dans le délai d'un an ou le délai prévu par l'accord :

Lorsque les embauches prévues par l'accord pour bénéficier de l'aide incitative ne sont pas réalisées, l'aide incitative doit être suspendue, dans la mesure où le nombre d'embauches effectivement réalisées est inférieur au minimum prévu par la loi. Dans ce cas, l'allègement doit être suspendu également.

En cas de non-maintien de l'effectif durant la période prévue par l'accord et dont la durée est au minimum de deux ans :

Lorsque l'entreprise n'a pas maintenu l'effectif durant deux ans au moins à compter de la date de la dernière embauche ou de la mise en œuvre de la procédure de licenciement, l'aide incitative doit être suspendue. Parallèlement, les organisations syndicales signataires et les représentants du personnel ont la faculté de saisir l'autorité administrative en vue de la suspension de l'allègement. Celle-ci devra apprécier si le manquement justifie une suspension de l'allègement, en prenant notamment en compte le caractère spécifique des engagements en termes d'emploi exigés des entreprises ayant bénéficié de l'aide incitative. Celui-ci ne saurait justifier une suspension de l'allègement que dans les cas de manquement les plus graves.

Tableau récapitulatif des suspensions et suppressions applicables

| Cas | Situations constatées | Sanctions possibles | Niveau de la sanction |
|--|---|--|---|
| Durées et horaires de travail pratiqués incompatibles avec les 35 heures hebdomadaires ou les 1600 heures sur l'année. 2 ^{ème} al. du XV de l'art .19 et article 1 ^{er} du décret n°2000-150 du 23 février 2000 | Volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière montrant que l'organisation du travail de l'entreprise ou de l'établissement est établie sur la base d'une durée collective de travail manifestement supérieure aux limites fixées à l'article 19 | Suspension de l'allègement Dérogação si difficultés particulières de recrutement | Applicable à l'entreprise ou à l'établissement ou au service |
| Absence de mise en œuvre des clauses relatives à la durée du travail. 5 ^{ème} al. du XV de l'art .19 et article 3 du décret n°2000-150 du 23 février 2000 | Non mise en œuvre, imputable à l'employeur, de la durée du travail prévue dans l'accord. | Suppression de l'allègement Assortie d'un reversement | Applicable à l'entreprise Ou à l'établissement ou au service |
| Dépassement du contingent d'heures supplémentaires. 2 ^{ème} al. du XV de l'art .19 et article 1 ^{er} du décret n°2000-150 du 23 février 2000 | Heures supplémentaires effectuées par un salarié dépassant le contingent légal de 130 heures ou 90 heures par an. | Suspension de l'allègement Dérogação si difficultés particulières de recrutement | Applicable aux salariés concernés par le dépassement |
| Engagement en termes d'embauche non respecté. 3 ^{ème} al. du XV de l'art .19 et article 1 ^{er} du décret n°2000-150 du 23 février 2000 | Dans les 12 mois suivant la mise en œuvre des 35 heures hebdomadaires ou des 1600 heures sur l'année, ou dans le délai fixé par l'accord. | Suspension de l'allègement Dérogação si difficultés particulières de recrutement | Applicable à l'entreprise ou à l'établissement |
| Dénonciation de l'accord dans les conditions de l'article L.132-8 du code du travail. 4 ^{ème} al. du XV de l'art .19 et article 3 du décret n°2000-150 du 23 février 2000 | Accord dénoncé et non remplacé dans un délai de douze mois suivant la dénonciation et constat d'un dépassement de la durée collective de 35 heures hebdomadaires ou de 1600 heures sur l'année. | Suppression de l'allègement | Applicable à l'entreprise ou à l'établissement |
| Fausse déclaration ou omission pour obtenir le bénéfice de l'allègement. 5 ^{ème} al. du XV de l'art .19 et article 3 du décret n°2000-150 du 23 février 2000 | Information relative aux conditions d'ouverture du bénéfice de l'allègement fausse ou délibérément incomplète. | Suppression de l'allègement assortie d'un reversement | Applicable à l'entreprise ou à l'établissement |
| Absence de conformité Aux règles de conclusion définies par l'article 19 de la loi 2 ^{ème} al. du XVI de l'art .19 et article 3 du décret n°2000-150 du 23 février 2000 | L'accord n'a pas été conclu, approuvé ou validé selon les dispositions de l'article 19. | Suppression de l'allègement | Applicable à l'entreprise ou à l'établissement |
| Non respect des engagements en matière d'emploi. 1 ^{er} al. du XVI de l'art .19 et article 1 du décret n°2000-150 du 23 février 2000 | A l'initiative des organisations syndicales signataires ou des représentants du personnel quand elles estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements en termes d'emploi souscrites dans l'accord | Suppression ou Suspension de l'allègement | Applicable à l'entreprise ou à l'établissement |

Fiche n°38 : Aide incitative : Champ d'application

Les entreprises qui ont anticipé ou anticipent la réduction de la durée légale du travail peuvent, sous réserve du respect des conditions posées à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (modifié par les articles 22, 23 et 24 de la loi du 19 janvier 2000), bénéficier de l'aide incitative.

Par ailleurs, l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 prévoit que les entreprises créées à compter du 1^{er} février 2000 peuvent bénéficier de l'aide incitative sous certaines conditions (se reporter à la fiche n° 43).

I. Entreprises de plus de 20 salariés

La conclusion d'une convention avec l'État ouvrant droit au bénéfice de l'aide incitative demeure possible après le 1^{er} janvier 2000, dès lors que l'accord d'entreprise a été signé au plus tard le 31 décembre 1999.

Pour pouvoir bénéficier du barème de l'aide applicable aux accords signés au second semestre 1999, la réduction du temps de travail doit être effective au plus tard dans les trois mois suivant la signature de la convention avec l'État. Les services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle devront s'attacher à conventionner les demandes dans les meilleurs délais.

Il est rappelé que les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés et inférieur à 50 salariés qui désirent appliquer directement un accord collectif de branche étendu ont dû déposer leur demande de convention au plus tard le 31 décembre 1999 pour bénéficier de l'aide prévue à l'article 3 de la loi. Au-delà de cette limite, il ne leur est plus possible de bénéficier de l'aide.

II. Entreprises de 20 salariés ou moins

Hormis le cas mentionné au point 1 ci-dessus, peuvent ouvrir droit au bénéfice de l'aide incitative les entreprises soumises à la nouvelle durée légale de travail au 1^{er} janvier 2002, c'est-à-dire (se reporter à la fiche n° 1 pour le calcul des effectifs) :

- les entreprises dont l'effectif à la date du 1^{er} janvier 2000 est au plus égal à 20 salariés, l'effectif étant apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L.421-1 et à l'article L.421-2 du code du travail
- les entreprises dont l'effectif à la date du 1^{er} janvier 2000 est au plus égal à 20 salariés depuis plus de douze mois consécutifs.

2.1 Entreprises n'ayant pas déposé de demande de convention au 31 janvier 2000

La formalité d'accès à l'aide incitative est allégée, conformément aux dispositions du II de l'article 24 de la loi du 19 janvier 2000. L'entreprise remplit une déclaration (se référer à la fiche n° 41). Elle est soumise aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 modifié par l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000.

2.2 Entreprises ayant déposé une demande de convention au plus tard le 31 janvier 2000 :

2.1.1. L'Etat et l'entreprise ont signé une convention à cette date

L'entreprise est soumise aux dispositions de la loi du 13 juin 1998.

2.1.2 L'entreprise n'a pas signé de convention à cette date :

La demande de convention vaut déclaration dès lors qu'elle est complète (se référer à la fiche n° 41).

Fiche n°39 : Aide incitative : La réduction du temps de travail par étapes

Pour faciliter leur passage aux 35 heures et les encourager à anticiper la réduction du temps de travail, l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000 a modifié l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 afin d'ouvrir aux entreprises de 20 salariés ou moins la possibilité de **réduire le temps de travail par étapes**. Ces entreprises pourront alors bénéficier dès la première étape de l'aide incitative au prorata de la réduction réalisée par rapport à la réduction totale dès lors que l'accord fixe au plus tard au 1^{er} janvier 2002 une durée collective au plus égale à 35 heures.

I. Champ d'application

Les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés peuvent bénéficier de l'aide incitative lorsqu'elles mettent en œuvre une réduction de la durée du travail par étapes.

La réduction de la durée de travail par étapes n'est possible que dans le cadre du développement de l'emploi.

Ne sont pas concernées par cette possibilité de réduire le temps de travail par étapes les entreprises ayant conclu une convention avec l'Etat avant le 1^{er} février 2000.

II. Conditions pour bénéficier de l'aide incitative

2.1 Conditions de mise en place de la RTT :

Il est nécessaire que la réduction du temps de travail par étapes ait été explicitement prévue par l'accord de branche ou d'entreprise.

2.2. Nombre et ampleur des étapes

Le nombre d'étapes ne peut être supérieur à trois.

Il est rappelé que, dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, la réduction s'apprécie selon un mode constant de décompte de la durée du travail et que l'ampleur de la réduction doit être d'au moins 10 % de la durée initiale.

La durée du travail prise en compte pour calculer l'ampleur de la réduction du temps de travail est la durée de travail pratiquée habituellement dans l'entreprise avant la réduction. Cette durée peut être supérieure à 39 heures, soit que l'employeur l'ait fixée au delà de la durée légale, soit que la pratique d'heures supplémentaires revête un caractère permanent.

La dernière étape doit quant à elle, quelle que soit la durée collective de travail initiale, porter la durée du travail au plus à 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année au plus tard au 1^{er} janvier 2002.

Il importe de veiller à ce que l'échelonnement n'ait pas pour effet de vider les premières étapes de leur sens. A cet effet, il vous revient d'inciter les entreprises à prévoir des étapes dont l'ampleur et le calendrier de mise en place répondent à l'objectif de passer aux 35 heures avant le 1^{er} janvier 2002.

Le nombre d'étapes, l'ampleur de chaque étape et le calendrier de mise en place des étapes doivent être les mêmes pour toute l'entreprise ou l'établissement concerné. Toutefois, à titre exceptionnel, lorsque l'entreprise justifie de problèmes particuliers d'organisation du travail spécifiques à une partie de l'établissement ou de l'entreprise, il peut être admis que ces différents paramètres varient selon les services de l'entreprise.

L'accord collectif doit obligatoirement indiquer le nombre d'étapes, l'ampleur et le calendrier des réductions, le cas échéant, en distinguant selon les établissements ou parties d'établissement concernés. L'entreprise envoie à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle une déclaration dont le modèle est joint en annexe.

Au cas où l'entreprise apporte des modifications relatives au nombre d'étapes, à l'ampleur des étapes ou à l'échéancier de la réduction du temps de travail, elle est tenue de notifier ces modifications à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et, le cas échéant de lui faire parvenir la copie de l'avenant à l'accord initial.

2.3. Obligation d'embauche

Le délai d'un an maximum pour procéder aux embauches se déclenche à compter de la première étape de la durée du travail. Il est rappelé que l'obligation d'embauche est calculée en prenant en compte l'effectif employé à la date de la première étape multiplié par la durée du travail atteinte à la dernière étape.

Exemple : une entreprise réduit son temps de travail le 1er février 2000, passant de 39 à 37 heures. Le 15 mai 2000, elle baisse la durée à 36 heures. Elle met en place la troisième étape le 1er août 2000. L'obligation d'embauche d'au moins 6 % de l'effectif de référence se déclenche à partir du 1^{er} février 2000, les embauches doivent être réalisées au plus tard le 31 janvier 2001. L'effectif de référence augmenté des nouvelles embauches doit être maintenu au minimum jusqu'au 31 janvier 2003.

III. Calcul du montant de l'aide

Le droit à l'aide est ouvert dès qu'est mise en œuvre la première étape de la réduction. Son montant est toutefois calculé au prorata de la réduction du temps de travail effectivement réalisée par rapport à celle prévue par l'accord ou la déclaration de l'employeur.

Le montant de l'aide dont bénéficie l'entreprise au titre de la loi du 13 juin 1998 se cumule avec le montant de l'allègement auquel l'entreprise a droit au titre de la loi du 19 janvier 2000. Si l'aide incitative est calculée au prorata de la réduction du temps de travail déjà effectuée, en revanche, l'allègement ne subit pas de proratisation. Le bénéfice de l'aide incitative (déduction faite toutefois des 4000 francs résultant de l'application de la règle des cumuls) lui ouvre droit à l'allègement dans les mêmes conditions que cumul que les autres entreprises bénéficiant de l'aide incitative.

Exemple : RTT de 10 % : antérieurement à la réduction, une entreprise de 10 salariés pratique une durée collective de 41 heures. L'accord est signé en mai 2000. Dans une première étape mise en œuvre le 15 juin 2000, l'entreprise réduit la durée de travail de 41 à 38 heures hebdomadaires. La seconde étape, effective au 15 juin 2001, ramène la durée du travail de 38 à 35 heures. Pour un salarié à temps plein rémunéré sur la base de 169 fois le taux horaire du SMIC, le montant de l'aide et de l'allègement auquel l'entreprise a droit est le suivant (sous réserve des revalorisations susceptibles d'intervenir) :

| | Montant de l'aide incitative par an et par salarié | Montant de l'allègement | Cumul des allègements sur la période considérée |
|--|---|-------------------------|---|
| Juillet 2000 à fin juin 2001 | $7000 \text{ F} \times (41-38)^{(*)} = 3\,500 \text{ F}$ (41-35) | 17 500 F | 21 000 F soit 6 000 F de plus que la ristourne dégressive |
| 2 ^{ème} année juillet 2001 à juillet 2002 | 6.000 F | 17 500 F | 23 500 F soit 8 500 F de plus que la ristourne dégressive |
| 3 ^{ème} année à 5 ^{ème} année | 5.000 F/ an | 17 500 F/an | 22 500 F soit 7 500 F de plus que la ristourne dégressive |
| Chaque année au-delà de la 5 ^{ème} | | 21.500 F/an | 21.500 F/an |

() La durée de travail initiale est de 41 heures, la durée de travail à l'issue de la dernière étape sera de 35 heures. La première étape permet de passer de 41 heures à 38 heures, la seconde étape fait passer la durée initiale de 41 heures à une durée de 35 heures.*

Les autres dispositions résultant de la loi du 13 juin 1998 demeurent applicables aux entreprises réduisant leur temps de travail par étapes dans les conditions de droit commun. Ainsi, l'entreprise a droit à la majoration annuelle de 4000 francs lorsqu'elle s'engage à réduire, au terme des étapes, la durée initiale du travail d'au moins 15 % - la durée collective du travail étant alors fixée au plus à 32 heures hebdomadaires ou en moyenne annuelle - et

lorsque cette réduction du temps de travail s'accompagne d'un engagement d'emploi d'au minimum 9 %.

IV. Conditions et modalités de suspension et de suppression de l'aide

L'aide doit être suspendue ou supprimée dans les cas de droit commun définies à l'article 1^{er} du décret (cf. fiche n° 8, chapitre II de la circulaire du 24 juin 1998).

Par ailleurs, l'aide est suspendue lorsque les dates ou l'ampleur des étapes prévues par l'accord ou mentionnées dans la déclaration adressée au préfet ou, par délégation, au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ne sont pas respectées. Cette autorité administrative a toutefois la possibilité de considérer qu'il existe des circonstances exceptionnelles l'amenant à ne pas suspendre ou supprimer l'aide incitative.

Les décisions relatives à la suspension ou à la suppression de l'aide sont les modalités de droit commun.

Il est rappelé en outre que la durée de la suspension s'impute sur la durée de l'aide.

Fiche n°40 : Aide incitative : adaptation des règles d'embauche pour les très petites entreprises

L'expérience a montré que l'obligation d'augmentation de 6 % telle qu'elle résultait de la loi du 13 juin 1998 a pu entraîner des difficultés pour les très petites entreprises. La loi prévoit une adaptation de cette clause d'embauche pour ces entreprises.

I. Adaptation de l'obligation d'embauche pour les très petites entreprises :

Le 4° de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000 modifie la loi du 13 juin 1998 en dispensant l'employeur de s'engager à procéder aux embauches lorsque l'obligation d'embauche de 6 % se traduit par la nécessité de conclure un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective de travail applicable dans l'entreprise, ce qui en outre ne permettrait pas à l'employeur de bénéficier de l'allègement.

L'obligation d'embauche est déterminée dans les conditions de droit commun, c'est à dire par rapport à l'effectif concerné par la réduction du temps de travail. Ainsi, si l'accord a été conclu au niveau de l'entreprise, l'obligation d'embauche est déterminée au niveau de l'entreprise. Il en va de même lorsque l'accord a été conclu au niveau d'un établissement ou d'une UES.

En pratique, ces dispositions ne concernent que les entreprises de petite taille, dont l'effectif concerné par la réduction du temps de travail est inférieur ou égal à 8,33 salariés (dans la mesure où la durée du travail de ces salariés est de 35 heures). En effet, $35 \text{ heures} \times 6\% \times 8,33 = 17 \text{ heures } 30 \text{ minutes}$.

Exemple : une entreprise emploie 8 salariés dont la durée collective de travail est abaissée de 38 à 34 heures. L'obligation d'embauche de 6 % correspondrait à un contrat de travail dont l'horaire serait de 16 heures 20 minutes hebdomadaires (soit 6 % de 34 heures pour 8 salariés). Dans la mesure où ce volume est inférieur à 17 heures (17 étant la moitié de la durée collective de travail dans l'entreprise) l'employeur n'est pas tenu de réaliser l'embauche.

Lorsque les modalités de calcul rappelées ci-dessus conduisent à un volume horaire supérieur à la moitié de l'horaire collectif de travail, l'employeur est tenu de réaliser l'embauche.

II. Champ d'application de ces dispositions :

Ces dispositions sont applicables aux entreprises qui, au 1^{er} février 2000, n'ont pas signé de convention avec l'Etat. Sont concernées les entreprises n'ayant pas adressé à cette date au préfet ou, par délégation, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle un dossier de conventionnement, ainsi que les entreprises ayant adressé une demande sur laquelle cette autorité n'a pas encore statué.

III. Durée du travail à prendre en compte pour apprécier l'obligation d'embauche :

La durée de travail prise en compte pour apprécier si l'obligation d'embauche de l'entreprise est inférieure au mi-temps est la durée collective pratiquée dans l'entreprise après la réduction du temps de travail.

Dans le cas où des services pratiquent des durées de travail différentes, on retiendra la durée de travail applicable au plus grand nombre de salariés. Si deux durées peuvent être retenues, on retiendra la durée la plus élevée.

IV. Non majoration de l'aide incitative:

En cas de réduction de la durée de travail de 15 %, il ne peut être appliqué de majoration du montant de l'aide. En effet, la majoration est fonction de deux critères : une réduction de la durée du travail de 15 % au minimum, et un engagement d'embauche de 9 % au minimum. Dès

lors que l'employeur ne s'engage pas à procéder à ces embauches, il ne peut prétendre à cette majoration.

Par ailleurs, la majoration de 1000 F du montant de l'aide prévue au deuxième alinéa du VI de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 n'est accessible que lorsque l'employeur prend des engagements spécifiques en matière d'emploi et réalise donc des embauches. Elle ne peut être accordée aux entreprises qui font usage de la possibilité ouverte par l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000.

Fiche n°41 : Aide incitative : simplification des procédures

La procédure d'accès à l'aide incitative est simplifiée pour les entreprises de 20 salariés ou moins, qui peuvent désormais bénéficier de l'aide incitative sur la base d'une déclaration que l'employeur envoie à l'autorité administrative. Le décret n° 2000-84 du 31 janvier 2000 précise que celle-ci est le préfet de département ou par délégation le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés au 1^{er} janvier 2000, le bénéfice de l'aide est désormais subordonné à deux conditions :

- le dépôt de l'accord d'entreprise à la DDTEFP (ou, le cas échéant, au SDITEPSA) dans le cas où l'entreprise n'applique pas directement un accord de branche étendu ou agréé ;
- l'envoi de la déclaration à l'autorité administrative.

Cette procédure déclarative n'est possible que dans le cas où l'entreprise se situe dans le cadre du développement de l'emploi ; la conclusion de la convention reste obligatoire lorsque celle-ci est conclue en application de l'article 3 V de la loi du 13 juin 1998, c'est-à-dire lorsque la réduction du temps de travail est mise en œuvre pour éviter des licenciements économiques.

I. Champ d'application de la mesure

1.1 Cas des entreprises non conventionnées au 1^{er} février 2000

La nouvelle procédure déclarative s'applique à toutes entreprises de 20 salariés et moins qui ne sont pas liées par une convention avec l'Etat au 1^{er} février 2000. Cette nouvelle procédure s'applique donc aux entreprises qui se trouvent dans l'une des deux situations suivantes :

- elles n'ont pas déposé de demande de convention pour bénéficier d'aide incitative ;
- elles ont déposé une telle demande, mais l'autorité administrative n'a pas encore signé la convention.

1.2 Cas des entreprises déjà conventionnées au 1^{er} février 2000

Si l'entreprise a déjà signé une convention avec l'Etat, la procédure déclarative, bien évidemment, n'a pas lieu d'être.

II. Circuit relatif à la procédure déclarative

2.1. Cas général :

Après le dépôt (ou concomitamment au dépôt) de l'accord en direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, l'entreprise envoie la déclaration à l'autorité administrative.

La déclaration doit être conforme au modèle joint en annexe.

Une copie de cette déclaration est transmise par l'employeur à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

2.2. Cas des entreprises ayant déposé une demande de conventionnement :

Les entreprises qui ont déposé une demande en vue de bénéficier de l'aide incitative sur la base d'une convention sont réputées avoir satisfait à l'obligation de déclaration, dès lors que ces deux documents sont complets. En effet, dès lors que ces deux documents sont complets, ils reprennent l'ensemble des informations contenues dans la déclaration. Dans le cas contraire, l'autorité administrative doit informer rapidement l'employeur que sa demande est incomplète et qu'il ne peut donc bénéficier de l'aide. L'employeur doit alors être invité à communiquer les

informations manquantes. Il ne sera réputé avoir satisfait à l'obligation de déclaration que lorsque sa demande aura été transmise dûment complétée.

Une copie de la demande de conventionnement est transmise par l'employeur à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Il appartient à l'autorité administrative d'informer l'employeur, dès que celui-ci lui a adressé une demande complète, qu'il peut bénéficier de l'aide incitative dans les délais mentionnés au point 6 ci-dessous.

III. Contrôle des services déconcentrés

Le droit à l'aide n'est plus conditionné à un contrôle de légalité préalable de l'accord. Il est ouvert automatiquement aux conditions rappelées dans le point 2 sous la responsabilité de l'employeur qui déclare satisfaire les conditions fixées par la loi.

En revanche, l'aide demeure soumise aux mêmes conditions, notamment en termes d'emploi et de temps de travail, que lorsqu'elle est attribuée par voie de convention.

IV. Barème applicable

En cas d'application directe d'un accord de branche : le barème est celui applicable à la date de la réception par l'autorité administrative de la déclaration complète, dans la mesure où la réduction du temps de travail est effective dans les trois mois suivant la date de réception de la déclaration. Dans le cas où la réduction est mise en place postérieurement à ce délai de trois mois, le barème applicable est le barème correspondant à la date de la réduction.

Lorsque l'entreprise bénéficie de l'aide sur la base d'un accord d'entreprise, le barème applicable est celui en vigueur à la date de signature de l'accord, sous réserve que la réduction du temps de travail soit effective dans les trois mois suivant l'envoi de la déclaration à l'autorité administrative. Si la mise en œuvre effective de la réduction est postérieure à ce délai de trois mois, le barème applicable est celui en vigueur lors de la réduction du temps de travail.

Toutefois, dans le cas où l'employeur, ayant envoyé avant le 1^{er} février 2000 une demande de convention, il est fait application des dispositions du point 2.2 ci-dessus, le barème applicable est celui en vigueur à la date de signature de l'accord, y compris dans le cas où la DDTEFP demande à l'employeur de compléter sa demande. Cette règle est applicable sous réserve que la durée du travail soit réduite dans les trois mois suivant le 1^{er} février 2000. Dans le cas contraire, le barème applicable est celui en vigueur à la date de réduction effective du temps de travail.

V- Bénéfice de la majoration de 1000 francs par an

L'employeur qui prend des engagements supplémentaires en terme d'emplois (embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, engagement spécifique en faveur de l'emploi des jeunes, de personnes reconnues handicapées ou de publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier des chômeurs de longue durée) bénéficie de la majoration de 1000 francs.

VI. Date d'ouverture de l'aide

La déduction de cotisations sociales dont bénéficie l'entreprise est applicable aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versées à compter :

- du premier jour du mois suivant la date de réception de la déclaration par l'autorité administrative, le cachet de la poste faisant foi,

- ou du premier jour qui suit le mois au cours duquel la réduction du temps de travail est effective, si cette date est postérieure à la date de la réception par l'autorité administrative de la déclaration.

VII. Modalités et conditions spécifiques de suspension et de suppression de l'aide incitative

Les conditions de suspension et de suppression de l'aide incitative ont fait l'objet de la fiche n° 8 du chapitre II de la circulaire du 24 juin 1998. Ces dispositions demeurent applicables.

En outre, le décret n°2000-147 du 23 février 2000 prévoit que l'aide incitative est supprimée lorsque l'employeur a effectué une fausse déclaration dans le but de bénéficier de l'aide incitative. La suppression entraîne dans ce cas l'obligation de reverser l'aide, sans que soient appliquées de majorations de retard.

DECLARATION VISANT AU BENEFICE DE L'AIDE INCITATIVE
A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
DANS LE CADRE DU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée
par la Loi n° 2000-37 du 19 Janvier 2000

(Entreprises nouvelles et entreprises 20 salariés ou moins)

I – Identification de l'entreprise ou de l'établissement déclarant

1- L'unité déclarante est :

Une entreprise
Une U.E.S

Un établissement
Un groupement d'employeurs

2- Nom et raison sociale :

Adresse :

Code postal : Commune :.....

3- Activité :

Code APE en NAF : I_I_I_I I_I Numéro SIRET : I_I_I_I I_I_I_I I_I_I_I I_I_I_I

4- Effectif annuel moyen en équivalent temps plein : I_I_I , I_I_I salariés

5- Coordonnées du Siège social :

Adresse :

Code postal : Commune :.....

NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION
DE BENEFICE DE L'AIDE INCITATIVE
A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
DANS LE CADRE DU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Cette déclaration, dûment complétée, datée et signée par l'employeur doit être adressée en deux exemplaires originaux à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Elle doit être précédée du dépôt de l'accord d'entreprise ou d'établissement, lorsque l'entreprise n'applique pas directement un accord de branche étendu ou agréé, au service *enregistrement des accords* de la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

I – Identification de l'entreprise ou de l'établissement déclarant

3- Le code APE correspond à l'Activité Principale Exercée par l'établissement ou l'entreprise, selon la codification de la Nomenclature des Activités Françaises (NAF), qui comporte trois chiffres suivis d'une lettre.

Le numéro SIRET est le numéro unique d'identification prévu par le Décret du 16 mai 1997.

4-L'effectif annuel moyen de l'entreprise correspond à l'effectif en équivalent temps plein de l'entreprise ou de l'établissement tel que défini par les articles L. 421-1 et L. 421-2 du code du travail.

Il correspond à l'effectif des douze derniers mois précédant la signature de l'accord ou, dans le cadre de l'application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé, précédant l'envoi de la déclaration.

Les salariés à temps partiel, quelque soit la nature de leur contrat de travail, sont comptabilisés au prorata de leur temps de travail.

Exemple : une personne sous CDI employée 32 heures alors que l'horaire collectif est de 39 heures est comptabilisée pour 0,8 équivalent temps plein.

Les salariés sous contrat à durée déterminé, sous contrats de travail temporaire, intermittents, mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

La proratisation selon le temps de présence ne s'applique pas pour les contrats à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés.

Exemple : un salarié employé 20 heures en CDD au cours des 6 derniers mois sera comptabilisée pour $(20 / 39) \times (6 / 12)$ soit 0,25 équivalent temps plein.

II – Informations générales sur l'accord de réduction du temps de travail

Si la réduction du temps de travail est mise en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement, renseignez les questions 1 à 1-8 du présent paragraphe.

Si l'accord a été conclu avant le 1^{er} février 2000, vous n'avez pas à renseigner les questions 1-6 à 1-8.

III - Caractéristiques de la réduction du temps de travail

2- Si un ou plusieurs salariés de l'entreprise ne réduisent pas le temps de travail, cochez "une partie de l'entreprise, de l'établissement, du groupe ou de l'UES"

Les personnes non salariées (chef d'entreprise, ...) ne sont pas dans le champ de la réduction du temps de travail. Elles ne sont donc pas une catégorie exclue. Si ce sont les seules personnes non concernées par la réduction du temps de travail, cochez "l'ensemble de l'entreprise...".

Fiche n°42 : Aides incitatives : groupements d'employeurs

Deux cas doivent être distingués, selon que l'on considère les salariés permanents du groupement ou les salariés mis à disposition des entreprises adhérentes au groupement.

I. Salariés que le groupement emploie pour son compte

Les salariés que le groupement emploie pour son compte ouvrent droit à l'aide incitative dans les conditions de droit commun.

II. Salariés que le groupement met à disposition de ses membres

Un groupement d'employeurs peut bénéficier de l'aide incitative pour les salariés mis à disposition de ses adhérents s'il remplit l'une des deux conditions suivantes :

- toutes les entreprises membres du groupement bénéficient de l'aide incitative, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise spécifique à chacune d'entre elles, soit dans le cadre d'un accord conclu dans les conditions de l'article L.132-30 du code du travail. Le groupement peut alors bénéficier de la même aide, à la condition qu'il s'engage à ce que la durée annuelle du travail des salariés qu'il met à disposition ne dépasse pas 1600 heures. Il convient de souligner que la loi du 19 janvier 2000 a modifié l'article L.132-30 du code du travail afin de rendre possible la conclusion d'un accord interentreprises dans le périmètre d'un groupement d'employeurs, alors même que certaines entreprises adhérentes au groupement auraient un effectif égal ou supérieur à 50 salariés.
- le groupement a lui-même signé un accord de réduction du temps de travail fixant la durée du travail dans la limite de 1600 heures par an, applicable aux salariés qu'il met à la disposition de ses membres.

III. Cumul avec l'allègement :

Un groupement bénéficiant de l'aide incitative peut cumuler cette aide avec l'allègement dans les conditions de droit commun (voir fiche n° 31).

Fiche n°43 : Aide incitative : Entreprises nouvelles

L'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 a prévu que les entreprises qui se créent et prennent des engagements relatifs à la durée du travail applicable à leurs salariés et au montant des rémunérations versées peuvent bénéficier de l'aide incitative. Les modalités spécifiques du bénéfice de l'aide pour ces entreprises nouvelles ont été précisées par le décret n° 2000-84 du 31 janvier 2000.

Ces dispositions ont notamment pour objet de garantir aux salariés de l'entreprise un salaire mensuel au moins égal à 169 fois le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la première embauche.

I. Champ d'application

Les catégories d'entreprises éligibles à l'aide incitative sont celles définies à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

1.1 Entreprises considérées comme entreprises nouvelles :

Sont considérées comme entreprises nouvelles, les entreprises créées postérieurement au 31 janvier 2000.

Cette condition est considérée comme satisfaite lorsque la date d'immatriculation de l'entreprise au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales ou, dans le cas des associations, lorsque la date de dépôt des statuts auprès de la préfecture, est postérieure à cette date.

1.2. Entreprises ne pouvant être considérées comme des entreprises nouvelles :

Le décret 2000-84 du 31 janvier 2000 précise que ne peuvent être considérées comme entreprises nouvelles les entreprises créées avant l'entrée en vigueur de la loi, même si les embauches qu'elles ont réalisées l'ont été après le 31 janvier 2000.

Ne peuvent également être considérées comme entreprises nouvelles :

- les entreprises dont tout ou partie des salariés ont été repris en application des dispositions de l'article L.122-12 du code du travail ou de dispositions conventionnelles similaires,
- les entreprises visées au III de l'article 44 sexies du code général des impôts c'est à dire les entreprises créées dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou qui reprennent de telles activités,
- la création d'un établissement d'une entreprise existante.

II. Les conditions d'accès à l'aide

Pour accéder à l'aide, l'entreprise doit remplir deux conditions :

2.1 La durée collective du travail doit être fixée soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année :

Cette condition peut être satisfaite selon deux modalités :

- soit l'entreprise conclut un accord dans les conditions définies au II de l'article 19,
- soit la durée stipulée au contrat de travail des salariés concernés n'excède pas les limites mentionnées ci-dessus. Toutefois, dans ce cas, l'entreprise a deux ans à compter de la première embauche pour fixer collectivement cette durée et respecter ainsi les conditions prévues par les paragraphes II à VIII de l'article 19 (accord d'entreprise ou application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou d'un accord conclu dans les conditions de l'article L.132-30 du code du travail ou document établi par l'employeur en application du VIII de l'article 19).

2.2 La rémunération des salariés à temps complet doit être au moins égale à 169 fois le salaire minimum de croissance applicable à la date de la première embauche :

Pour que l'entreprise ait droit à l'aide, il convient que les salariés à temps complet bénéficient d'une rémunération au moins égale à 169 fois le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la

première embauche. Cette garantie est calculée à due proportion lorsque la durée collective du travail est inférieure à 35 heures ou lorsque le salarié est employé à temps partiel. Elle est revalorisée chaque année au premier juillet en fonction de l'évolution des prix et de la moitié du pouvoir d'achat du salaire mensuel ouvrier (voir sur ce point la fiche n° 21).

III. L'aide financière

3.1. Montant de l'aide :

Le montant de l'aide est celui de l'aide incitative correspondant à une réduction du temps de travail de 10 % augmenté de la majoration de 1000 francs prévue au VI de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

3.2. Barème de l'aide :

En vertu des dispositions combinées des articles 13 et 6 du décret n°2000-84 du 31 janvier 2000, le barème de l'aide est déterminé en fonction de la date d'envoi de la déclaration prévue à l'article 20 de la loi.

Le montant de l'aide est celui de l'aide incitative prévue par la loi du 13 juin 1998 majorée de 1000F. Le barème applicable est donc le suivant :

| Date de création de l'entreprise ou, si elle est postérieure, date à laquelle la durée du travail est fixée dans les limites du I de l'article 19. | 1^{ère} année | 2^{ème} année | 3^{ème} année | 4^{ème} année | 5^{ème} année |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Année 2000 | 8000 F | 7000 F | 6000 F | 6000 F | 6000 F |
| Année 2001 | 7000 F | 6000 F | 6000 F | 6000 F | 6000 F |

3.3. Salariés ouvrant droit à l'aide :

L'aide s'applique à l'ensemble des salariés dont la durée du travail est fixée au plus soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année et ce, quel que soit le niveau de leur rémunération, dès lors que la condition relative à la rémunération minimale garantie est respectée.

IV. Procédure d'accès à l'aide

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur adresse à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle une déclaration selon le modèle joint en annexe, précisant la durée du travail applicable dans l'entreprise, accompagnée du document justifiant que la date de création de l'entreprise est postérieure au 31 janvier 2000.

Une copie de cette déclaration doit également être envoyée par l'employeur à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales compétent.

L'aide est ouverte pour une durée de cinq années à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle est entrée en vigueur la durée du travail fixée au plus à 35 heures hebdomadaires ou à 1600 heures sur l'année ou, si elle lui est postérieure, la date de réception par l'autorité administrative de la déclaration de l'employeur.

L'aide vient en déduction du montant global des cotisations à la charge de l'employeur pour la période considérée au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales assises sur les gains et rémunérations des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, dans les conditions fixées à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (cf. fiche n° 6 intitulée " l'aide financière à la réduction du temps de travail " figurant dans la circulaire du 24 juin 1998).

V- Règles de cumul avec l'allègement

Comme l'aide incitative prévue par la loi du 13 juin 1998, l'aide aux entreprises nouvelles peut être cumulée avec l'allègement dans les conditions précisées au IV de la fiche n°29.

Le montant de l'allègement auquel a droit l'entreprise nouvelle est déterminé dans les conditions prévues au II de l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000. Il correspond aux règles de droit commun définies au VI de l'article L.241-13-1 du code de la sécurité sociale.

L'allègement peut être majoré dans les mêmes cas.

VI- Les cas de suspension et de suppression de l'aide

Les règles générales de suspension et de suppression du bénéfice de l'aide sont applicables dans le cas des entreprises nouvelles. En outre, des règles spécifiques définies par l'article 3 du décret n° 2000-147 du 23 février 2000 sont applicables aux entreprises nouvelles.

6.1. Cas spécifiques de suspension

L'autorité administrative peut suspendre le bénéfice de l'aide à l'entreprise ou à l'établissement lorsque :

- la rémunération minimale visée au 1^{er} alinéa du I de l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 cesse d'être assurée par l'employeur. Dans ce cas, l'aide est suspendue tant que l'employeur ne respecte pas à nouveau la rémunération minimale pour chaque salarié concerné. Le régime de suspension ou de suppression de l'aide prévu par l'article 2 du décret n° 2000-147 du 23 février 2000 s'applique également aux entreprises nouvelles (se reporter à la fiche n° 8 de la circulaire du 24 juin 1998) ;
- l'absence de mention des stipulations obligatoires des contrats de travail, prévues par l'article 20, ne sont pas respectées ;
- l'accord collectif ou le document établi par l'employeur prévu au VIII de l'article 19, condition nécessaire pour accéder à l'aide ou la maintenir, n'est pas conclu dans un délai de deux ans à compter de la première embauche ;
- le non respect du rapport prévu à l'article 9 du décret n° 2000-147 du 23 février 2000.

6.2. Cas spécifiques de suppression

L'autorité administrative peut supprimer le bénéfice de l'aide à l'entreprise ou à l'établissement lorsque :

- l'horaire collectif du travail tel qu'il est prévu dans l'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement ou, le cas échéant dans le contrat de travail des salariés concernés, n'est manifestement pas mis en œuvre,
- l'accord d'entreprise ou d'établissement ou le document de l'employeur prévu au VIII de l'article 19 cesse de produire ses effets suite à sa dénonciation,
- la fausse ou incomplète déclaration tendant à obtenir indûment le bénéfice de l'aide.

Fiche n°44 : L'abattement forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'embauche d'un salarié à temps partiel

Afin de rééquilibrer les incitations en faveur du travail à temps partiel, trop importantes aujourd'hui et de nature à favoriser le temps partiel subi, en supprimant à terme le dispositif d'abattement forfaitaire pour l'embauche de salariés à temps partiel est supprimé au terme d'une période de transition de un an.

La suppression de cet avantage ne remet pas en cause la nécessité de poursuivre le développement du travail à temps partiel, notamment en lui permettant d'évoluer vers un temps partiel choisi répondant aux aspirations des salariés et accompagné de garanties renforcées pour ces salariés.

I - Suppression de l'abattement temps partiel

Afin de rééquilibrer les incitations financières en faveur du temps partiel tout en améliorant les garanties des salariés à temps partiel, l'article 13 de la loi du 19 janvier 2000 a prévu de supprimer le dispositif d'abattement temps partiel à compter de la date de la baisse de la durée légale du travail au terme d'une période transitoire d'un an. Par conséquent, les employeurs ne pourront plus prétendre au bénéfice de l'abattement pour les embauches ou les transformations effectuées après cette période transitoire.

1° - Les abattements ouverts pendant la période transitoire (2000 ou 2002) ne seront ouverts que jusqu'à la fin de cette période transitoire.

2°-Les salariés qui ouvraient droit au bénéfice de l'abattement avant la date de la baisse de la durée légale du travail conserveront le bénéfice de l'abattement pendant toute la durée du contrat, sous réserve du respect des conditions de l'article L.322.12.

II - Règles de maintien du droit à l'abattement temps partiel dans les entreprises bénéficiant de l'allègement

Le paragraphe VI de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 prévoit qu'il n'est pas possible pour un employeur de cumuler pour un même salarié le bénéfice de l'abattement temps partiel et celui de l'aide incitative.

L'article 21 de la loi du 19 janvier a élargi la notion de non-cumul puisque désormais elle ne s'apprécie plus comme dans le cas précédant salarié par salarié mais au niveau de l'entreprise.

Dans la mesure où il n'est pas possible pour une entreprise de bénéficier de l'aide incitative sans bénéficier de l'allègement, ce sont les règles relatives au non cumul avec l'allègement qui s'appliquent .

Ainsi, une entreprise qui ayant réduit son temps de travail, bénéficie de l'allègement, ne pourra plus demander le bénéfice de l'abattement pour aucun nouveau salarié, ou nouvelle transformation d'emploi même pendant la période transitoire.

Seuls les salariés déjà présents dans l'entreprise et ouvrant droit au bénéfice de l'abattement avant le 1^{er} février 2000 pourront le conserver, soit jusqu'au terme de la période transitoire pour les cas visés au 1-1°, soit de façon pérenne pour les cas visés au 1-2°.

Les autres salariés cesseront donc d'ouvrir droit au bénéfice de l'abattement à compter de la date à laquelle l'entreprise pratiquera l'allègement. Il sera toutefois possible pour un employeur de demander, salarié par salarié, à renoncer au bénéfice de l'abattement afin de bénéficier de l'allègement .

Fiche n°45 : Règles transitoires en matière de chômage partiel

L'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires, prévu par la loi du 19 janvier 2000, a des effets directs sur les modalités d'application des textes réglementaires régissant le dispositif du chômage partiel.

La présente fiche détaille les éléments à prendre en considération dans le cadre de l'instruction des demandes, en l'état actuel des textes et dans l'attente de leur adaptation, du fait des effets mécaniques qu'entraîne l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires.

Les règles suivantes s'appliquent pour toutes les heures indemnisées à compter du 1^{er} janvier 2000, y compris pour des autorisations de chômage partiel accordées avant cette date.

I- Règles transitoires en matière de chômage partiel à compter du 1^{er} janvier 2000

Jusqu'au 31 décembre 2001, la durée légale du travail applicable dans l'entreprise diffère selon la taille de l'entreprise.

Dans l'attente de l'adaptation des textes réglementaires prenant en considération les effets mécaniques de l'abaissement de la durée légale à 35 heures, les services veilleront donc à ce que les principes suivants soient appliqués.

II- Modalités de calcul de l'allocation spécifique

La perte de salaire est décomptée en fonction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail (article L.351-25 du code du travail) soit, à compter du 1^{er} janvier 2000 et en application de l'article L.212-1 du code du travail :

- *En-deçà de 35 heures* dans les entreprises ou UES de plus de 20 salariés ou, *en-deçà de la durée collective du travail* lorsque cette durée est inférieure à la durée légale de travail,
- *En-deçà de 39 heures* dans les entreprises de 20 salariés ou moins ou, *en-deçà de la durée collective du travail* lorsque cette durée est inférieure à la durée légale de travail.

Ces dispositions signifient que dans le cadre de l'instruction d'une demande de chômage partiel, l'entreprise doit communiquer au préfet ou, par délégation, au directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle, les informations suivantes :

- la durée légale applicable dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2000, déterminée par son effectif en équivalent temps plein. Celui-ci est apprécié dans les conditions prévues à l'article L. 212-1 et L. 212-2 du code du travail,
- la durée collective du travail si cette durée est inférieure à la durée légale applicable.

Exemple n° 1 : Une entreprise de 14 salariés a conclu le 2 février 2000 un accord réduisant la durée du travail de 39 heures à 35 heures hebdomadaires. L'accord est mis en œuvre à compter du 1er mars 2000. La troisième semaine de janvier 2000, des difficultés conjoncturelles la contraignent à mettre huit salariés au chômage partiel.

Sous réserve que les conditions de recours au chômage partiel soient conformes aux cas prévus à l'article R.351-50 du code du travail, l'allocation spécifique pourra prendre en charge les heures non travaillées en-deçà de 39 heures, durée légale applicable à l'entreprise, jusqu'à la mise en œuvre de son accord prévoyant une durée collective du travail inférieure à la durée légale applicable dans l'entreprise, compte tenu de son effectif.

Il est rappelé que l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 précise que seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par l'accord précité ouvriront droit aux allocations conventionnelles.

III- Règles applicables en matière de conventions de chômage partiel

Les principes définis ci-dessus s'appliquent pour calculer le nombre d'heures perdues, ce qui signifie :

- que la franchise de la 36^{ème} heure à la 39^{ème} heure, prévue à l'article D.322-13, n'est plus applicable aux entreprises de plus de 20 salariés, le nombre d'heures perdues étant calculées en-deçà de la durée légale ;
- que la franchise demeure applicable pour les entreprises de moins de 20 salariés sauf si leur durée collective de travail est inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires.

IV- Modalités de calcul de l'allocation chômage partiel - congés payés

Le montant de l'allocation journalière de chômage partiel – congés payés tient compte de l'horaire de travail du salarié concerné. En effet, le mode de calcul de l'allocation est le suivant :

$$\frac{\text{Durée hebdomadaire fixée au contrat de travail} \times \text{Taux horaire de l'allocation}}{\text{Nombre de jours ouvrables sur la semaine}}$$

Le montant de l'allocation est donc variable en fonction de la durée du travail du salarié et non pas en fonction de sa rémunération.

Cela signifie qu'un salarié nouvellement embauché sur la base de 35 heures hebdomadaires pourra bénéficier d'une allocation journalière correspondant à 93,33 francs (soit 35 heures x 16 francs / 6 jours ouvrables), déduction faite des droits à congés qu'il a acquis pendant la période de référence ou, le cas échéant, des indemnités compensatrices de congés payés dont il a pu bénéficier au titre de son emploi précédent.

V- Règles applicables en matière de rémunération minimale mensuelle

La rémunération minimale mensuelle prévue à l'article L.141-10 et suivants du code du travail s'applique :

- aux salariés dont la durée du travail est *au moins égale à 35 heures hebdomadaires* dans les entreprises de plus de 20 salariés ;
- aux salariés dont la durée du travail est *au moins égale à 39 heures hebdomadaires* dans les entreprises de moins de 20 salariés. Dans ce dernier cas, les salariés de ces entreprises dont la durée du travail a été réduite à 35 heures, en l'état actuel des textes, ne rentrent plus dans le champ de la rémunération mensuelle minimale puisque celle-ci ne concerne que les salariés dont la durée du travail est au moins égale à la durée légale.

VI- Règles applicables en matière de garantie de rémunération des salariés payés au SMIC

La garantie de rémunération prévue par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 a pour objet de compenser la baisse de rémunération, pour les salariés payés au SMIC, qu'entraîne mécaniquement la réduction de la durée du travail de 39 à 35 heures. La situation de mise au chômage partiel est donc sans incidence sur le montant du complément différentiel de salaire, dès lors que ne sont indemnisées au titre du chômage partiel que les heures non effectuées en dessous de la durée légale.

En effet, pour le mois considéré, le complément différentiel de salaire doit être calculé sur la base de la durée du travail que le salarié aurait effectuée s'il avait travaillé normalement.

En revanche, la rémunération du salarié sera diminuée du montant qui n'est pas pris en charge par l'employeur.

**Applicabilité des dispositifs de chômage partiel,
de convention de chômage partiel et de garantie minimale
au regard de la durée légale et collective du travail dans l'entreprise.**

| Applicabilité du dispositif | Exemple n°1 : Entreprise où la durée collective est fixée à 35 heures ou plus Durée légale applicable de 35 heures | | Exemple n° 2 : Entreprise dont la durée collective est à 39 heures Durée légale applicable à 39 heures | | Exemple n° 3 : Entreprise dont la durée collective est à 35 heures Durée légale applicable à 39 heures | |
|---|---|--|---|--|---|--|
| | <i>Salarié à temps plein</i> | <i>Salarié à temps partiel</i> | <i>Salarié à temps plein</i> | <i>Salarié à temps partiel</i> | <i>Salarié à temps plein</i> | <i>Salarié à temps partiel</i> |
| Allocation spécifique de chômage partiel (art. L.351-25 du code du travail) | Oui, pour les heures perdues en deçà de 35 heures | Oui, Pour les heures perdues en deçà de l'horaire fixé au contrat | Oui, pour les heures perdues en deçà de 39 heures | Oui, pour les heures perdues en deçà de l'horaire fixé au contrat | Oui, pour les heures perdues en deçà de 35 heures | Oui, pour les heures perdues en deçà de l'horaire fixé au contrat |
| Convention de chômage partiel | Oui, Le cas échéant, franchise de la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure si la durée collective est supérieure à 35 heures | Oui, Franchise de la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure Sans objet | Oui, Franchise de la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure applicable | Oui, franchise de la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure sans objet | Oui, franchise de la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure sans objet | Oui, franchise de la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure sans objet |
| Rémunération Minimale mensuelle (art. L..141-10 du code du travail) | Oui | Non, la RMM ne s'applique pas au salarié à temps partiel | Oui | Non, la RMM ne s'applique pas au salarié à temps partiel | Non, la RMM ne s'applique qu'aux durées au moins égales à la durée légale | Non, la RMM ne s'applique pas au salarié à temps partiel |

Hypothèse : le salarié est payé au SMIC

Fiche n°46 : Suivi statistique

La mise en œuvre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail doit s'accompagner de la mise à disposition d'informations régulières concernant l'allègement de cotisations sociales, l'aide incitative et les accords d'entreprise, combinant données synthétiques et données détaillées.

Les éléments qui suivent concernent le suivi des bénéficiaires du nouvel allègement, de l'aide incitative, des conventions de réduction du temps de travail pour les entreprises de 20 salariés ou moins dans le cadre du volet défensif et le dispositif d'appui conseil. Enfin, est également traité le suivi des accords d'entreprise.

Seul est traité ici le suivi de l'allègement des cotisations sociales relevant des URSSAF. Une instruction ultérieure précisera le suivi de celles relevant du régime agricole.

I. Les supports d'information

1.1 Les conventions (loi du 13 Juin 1998)

Ces documents, élaborés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, faisaient déjà l'objet d'un comptage mensuel par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils concernent :

- Les conventions de RTT signées dans le cadre du développement de l'emploi (offensif), pour les accords signés avant le 1/01/2000.
- Les conventions RTT signées afin d'éviter des licenciements (volet défensif) qu'il s'agisse d'une part d'un conventionnement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 ou d'autre part d'un conventionnement dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 (pour les entreprises de 20 salariés ou moins).
- Les conventions d'appui conseil.

1.2 L'allègement de cotisations sociales et l'aide incitative (loi du 19 janvier 2000)

1.2.1 - Le nouvel allègement de cotisations sociales patronales

Pour bénéficier de l'allègement de cotisations sociales, les entreprises devront obligatoirement effectuer une déclaration à l'URSSAF. Un formulaire (MES – URSSAF) de déclaration du bénéficiaire de l'allègement de cotisations, constitué de quatre feuillets autocopiants identiques sera disponible dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et dans les URSSAF.

Il tiendra lieu pour le MES de fiche statistique. Il sera à remplir par les entreprises qui les transmettront à l'URSSAF. L'URSSAF enverra un exemplaire à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle concernée et un autre exemplaire à la DARES qui prendra alors en charge le comptage mensuel et effectuera une analyse plus détaillée.

1.2.2 - Aide incitative pour les entreprises de 20 salariés et moins (volet offensif) et les entreprises nouvelles

Les entreprises de 20 salariés ou moins réduisant la durée du travail à 35 heures et créant des emplois ainsi que les entreprises créées après le 31 janvier 2000 (appliquant une durée collective de 35 heures ou moins) pourront sous certaines conditions bénéficier de l'aide incitative. Une déclaration sera transmise à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il n'est pas prévu de fiche statistique nationale spécifique à remplir par l'entreprise, ni de comptage mensuel par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.3 Les accords d'entreprise

Le rôle du dépôt de l'accord d'entreprise est renforcé, c'est une condition d'ouverture du droit au nouvel allègement (sauf en cas d'accord de branche en accès direct).

Les accords d'entreprise font déjà l'objet d'une codification/saisie dans la base "Destin". La grille "Destin" de codification des accords a été modifiée et sera opérationnelle pour les accords négociés à partir du 1/01/2000. Elle continuera à concerner l'ensemble des thèmes de la négociation collective : temps de travail dont RTT, rémunérations, emploi et formation. Elle est nettement plus détaillée que la précédente sur les clauses concernant le temps de travail, la RTT et l'emploi.

La partie identification de la grille sera à remplir en direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Comme précédemment, l'analyse détaillée et la codification/saisie des accords continuera de s'effectuer en direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Afin de disposer au niveau national des données les plus récentes, la transmission des accords et de la fiche d'identification par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à leur échelon régional, devra s'effectuer dans les plus brefs délais après l'enregistrement de l'accord au dépôt.

II- Suivi statistique mensuel réalisé par les directions départementales et régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

2.1 Système et circuits de transmission

Le système IRMA-STAT sera utilisé pour toutes les remontées mensuelles décrites ci-après, et reste le moyen de transmission mensuel à la DARES. Toutes les informations mensuelles seront collectées et saisies par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles les transmettront ensuite aux directions régionales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle pour validation, qui les transféreront ensuite à la DARES.

2.2 Système de saisie

Afin de saisir les données à transmettre par IRMA-STAT, un masque de saisie mis à jour sera transmis aux directions départementales et régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Macrosérie MS04, séries IRTT et ARTT, variables RTT01 à RTT10).

Les services départementaux utilisant le logiciel AGLAE-RTT pourront, comme précédemment, utiliser cet outil pour l'agrégation et la transmission des données de la série IRTT. L'édition de la macrosérie s'effectue dans le menu "Utilitaires", puis "Echanges d'informations" et "IRMA-STAT Conventions (MS04)". L'édition correcte nécessite que les données rentrées dans AGLAE-RTT soient à jour en ce qui concerne les conventions.

Par contre, les données sur les accords (série ARTT, variables RTT09 et RTT10) devront être saisies manuellement dans le masque.

2.3 Informations collectées

La loi du 19 janvier 2000 introduit des changements dans la macrosérie MS04, série IRTT, par rapport à celle utilisée en 1998 et 1999 : certaines données sont inchangées, d'autres sont modifiées, une est supprimée et d'autres sont ajoutées. L'ensemble de ces données peuvent être calculées et éditées automatiquement par l'application AGLAE-RTT.

Par ailleurs, à partir du 1/01/2000, un suivi mensuel départemental des accords d'entreprises sur la RTT remplace le suivi mensuel régional de ces accords. Il porte comme précédemment sur le nombre d'accords de RTT et sur les effectifs des entreprises concernées. Il est intégré dans la macrosérie MS04 comme la nouvelle série ARTT.

2.3.1- Informations relevant du dispositif prévu par la loi du 13 Juin 1998 et non repris dans la loi du 19 janvier 2000

- Nombre de conventions de RTT signées au cours du mois au titre du développement de l'emploi - **variable RTT 01.**
- Effectifs concernés par la RTT au titre des conventions signées au cours du mois dans le cadre du développement de l'emploi - **variable RTT 02.**
- Nombres d'embauches prévues au titre des conventions signées au cours du mois dans le cadre du développement de l'emploi - **variable RTT 03.**

Ces variables suivent la fin du système de conventionnement pour le volet "offensif" des entreprises ayant réduit leur temps de travail avant le 1/01/2000. Elles ne concernent pas le dispositif d'aide pour les entreprises de 20 salariés ou moins réduisant leur temps de travail à partir du 1/01/2000, basé sur une simple déclaration de l'entreprise.

2.3.2 Informations relevant de la loi du 13 Juin 1998 et se poursuivant avec la loi du 19 janvier 2000

- Nombre de conventions de RTT signées au cours du mois dans le cadre d'une procédure de licenciements économiques - **variable RTT 04.**
- Effectifs concernés par la RTT au titre des conventions signées au cours du mois dans le cadre d'une procédure de licenciements économiques - **variable RTT 05.**

Ces deux variables concernent à la fois les conventions dans le cadre d'une procédure de licenciements économiques pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail avant le 1/01/2000 et celles des entreprises de 20 salariés ou moins ayant réduit leur temps de travail à partir du 1/01/2000.

- NB : la variable RTT 06 de la macrosérie MS04 appliquée en 1998 et 1999 est supprimée.
- Nombre de conventions d'appui conseil préalables à la réduction du temps de travail signées au cours du mois - **variable RTT 07.** Cette donnée est inchangée par rapport à 1998 et 1999.

2.3.3 Nouvelle information relevant de la loi du 19 janvier 2000

- Nombre de conventions d'appui conseil postérieures à la réduction du temps de travail signées au cours du mois - **variable RTT 08.**

Cette donnée permettra de suivre la possibilité introduite par la loi du 19 janvier 2000 de bénéficier d'un appui conseil après la mise en place de la RTT dans l'entreprise.

Le total des variables RTT 07 et RTT 08 donne l'ensemble des conventions d'appui conseil.

2.3.4 Informations sur les accords désormais suivies par les DDTEFP

- Nombre d'accords de réduction du temps de travail déposés au cours du mois - **variable RTT 09.**
- Effectifs des entreprises concernées par les accords de réduction du temps de travail déposés au cours du mois - **variable RTT 10.**

2.4 - Calcul des données

Les données sont obtenues en faisant respectivement la somme :

- Des conventions signées entre le 26 du mois (N-2) et le 25 du mois (N-1) - variables RTT 01, RTT 04, RTT 07 et RTT 08;
- Des effectifs concernés par la réduction du temps de travail correspondant aux conventions signées entre le 26 du mois (N-2) et le 25 du mois (N-1) - variables RTT 02 et RTT 05;

- Des embauches prévues correspondant aux conventions signées entre le 26 du mois (N-2) et le 25 du mois (N-1) - variable RTT 03;
- Des accords de réduction du temps de travail déposés à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle entre le 26 du mois (N-2) et le 25 du mois (N-1) – variable RTT 09;
- Des effectifs des entreprises concernées par les accords de réduction du temps de travail déposés entre le 26 du mois (N-2) et le 25 du mois (N-1) - variable RTT 10.

2.5 - Dates de transmission

Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle devront transmettre ces données pour le premier jour ouvré du mois N à leur échelon régional.

Les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle devront contrôler la validité de ces données avant transmission à la DARES pour le deuxième jour ouvré du mois N.

III - Suivi statistique mensuel réalisé par la DARES

Les URSSAF devront transmettre le formulaire (MES-URSSAF) de déclaration du bénéfice de l'allègement de cotisations à la DARES qui réalise à partir de ceux-ci un comptage mensuel.

Le comptage mensuel donnera, par année, mois de déclaration, département et région, les informations suivantes :

- Nombre de déclarations du bénéfice de l'allègement de cotisations reçues,
- Les effectifs exonérés correspondant aux déclarations reçues,
- Les engagements en emplois déclarés correspondant aux déclarations reçues.
- Ces informations seront également réparties entre les sous-populations suivantes :
 - Les entreprises de plus de 20 salariés passés à 35 heures à partir du 1/01/2000 ;
 - Les entreprises de 20 salariés ou moins passés à 35 heures à partir du 1/01/2000 et ne bénéficiant pas de l'aide incitative ;
 - Les entreprises de 20 salariés ou moins passés à 35 heures à partir du 1/01/2000 et bénéficiant de l'aide incitative ;
 - Les entreprises créées après le 31 janvier 2000 ;
 - Les entreprises passées à 35 heures avant le 1/01/2000.

IV - Suivi statistique mensuel réalisé par les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le masque IRMA-STAT macrosérie régionale MS05, utilisé en 1998 et 1999 pour le suivi des accords de réduction du temps de travail au niveau régional, est supprimé.

V - Suivi statistique détaillé

Les fiches descriptives à usage statistique des conventions de réduction du temps de travail (concernant les entreprises ayant réduit leur temps de travail avant le 1/01/2000) au titre de la loi du 13 juin 1998 continueront, comme les années précédentes, de faire l'objet d'un suivi statistique détaillé. Ces fiches devront donc toujours être transmises dans les conditions prévues par la circulaire du 24 juin 1998 à la DARES.

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avant le 31/12/1999 continueront d'être codifiés/saisis sur la fiche "DESTIN" telle qu'existant jusqu'à présent.

Par contre, ceux signés à partir du 1/01/2000 devront être impérativement codifiés et saisis sur la nouvelle fiche "DESTIN". Pour ce faire, des consignes seront transmises aux services concernés en même temps que les nouvelles fiches de codification fin février 2000. Les

directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont chargées de la codification de la partie identification de cette fiche. Elles transmettent ensuite l'accord accompagné de la fiche dans les meilleurs délais à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle chargée de l'analyse/codification/saisie sur la base "DESTIN". Celle-ci peut le cas échéant bénéficier d'un appui à la codification dans le cadre du marché national préparé par la DARES.

Comme l'année précédente, une exploitation trimestrielle détaillée sera effectuée par la DARES et fera l'objet d'une note sur le contenu des accords de RTT.

Le formulaire (MES-URSSAF) fera également l'objet d'une exploitation statistique régulière et détaillée de la part de la DARES. Une restitution des données sera ensuite effectuée aux services déconcentrés.

VI - Suivi transitoire réalisé par les directions départementales et régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un dispositif transitoire reposant sur un comptage effectué par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sera mis en place à compter du 14 février 2000, pour une durée de trois mois pour suivre la mise en œuvre de la loi dans l'attente de la mise en place opérationnelle du suivi statistique de l'allègement de cotisations sociales (point 9.3).

Ce dispositif se situe dans le prolongement du système de remontée rapide mis en place dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 géré par la DGEFP, département du suivi de l'action territoriale.

6.1 Champ d'application

Sont concernées par ce dispositif :

- Les entreprises passant aux 35 heures dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 (Aubry I : accords en instance de traitement dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).
- Les entreprises de 20 salariés ou moins passant aux 35h dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 aménagée dans un cadre offensif (article 24 de la loi du 19 janvier 2000) ou défensif (convention).
- Les entreprises nouvellement créées.
- Les entreprises passant aux 35 heures dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 (Aubry II).

6.2 Les supports d'informations

Seuls seront pris en compte les accords d'entreprise déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

6.3 Les informations collectées

Les informations demandées sont pour chaque accord (voir tableau joint) :

Le code région, la région, le département, le numéro SIRET, le code NAF, l'identification de l'entreprise et son adresse, l'effectif concerné (en ETP), l'effectif total (en ETP), l'activité, la date de signature de l'accord, le caractère offensif/défensif, effet emploi (embauches/maintiens), l'aide demandée.

Néanmoins, des informations plus nombreuses seront demandées pour les entreprises ayant signé un accord concernant plus de 200 salariés.

6.4 Circuit

S'agissant du prolongement du dispositif de remontées rapides mis en place dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, les modalités de remontées de ce dispositif transitoire sont identiques :

- Même périodicité.
- Même circuit : collecte par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, agrégation, vérification et transmission par les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, gestion par la DGEFP (DASAT).
- L'application AGLAE-RTT sera adaptée pour permettre la saisie et la transmission des informations.