

NEGOCIER L'ARTT

Certaines branches ont signé des accords de réduction du temps de travail. Il peut s'agir d'un accord cadre fixant un certain nombre d'orientations et renvoyant à la négociation d'entreprise pour la mise en place de la réduction ou bien d'accords prévoyant une application directe dans les entreprises. En tout état de cause, les entreprises - quel que soit leur effectif - doivent se reporter à ces accords avant d'envisager toute négociation.

Lorsqu'un accord de branche est étendu par le ministre chargé du travail, il s'applique à toutes les entreprises de la branche, qu'elles adhèrent ou non à un syndicat professionnel du travail. La plupart des accords de branche sur la réduction du temps de travail ont été étendus. La liste de ces accords est disponible auprès des DDTEFP et sur le site Internet du ministère www.35h.travail.gouv.fr/guide/index_guide.htm

Les développements suivants se rapportent exclusivement à la négociation d'entreprise ou d'établissement.

1. Faut-il encore « négocier les 35 heures » ?

Compte tenu des modifications sur la réglementation des 35 heures issues de la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi (loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, dite « loi Fillon ») et du décret modifiant le contingent d'heures supplémentaires, un chef d'entreprise peut être confronté à plusieurs choix possibles :

- **maintenir la durée du travail à un horaire supérieur à 35 heures hebdomadaires** (à condition qu'aucun accord de branche étendu n'impose la réduction du temps de travail) : dans cette hypothèse, des heures supplémentaires seront dues dans les conditions exposées dans la [fiche 3](#) ;

Le maintien de la durée du travail au-delà de 35 heures, s'il est facilité par les nouvelles dispositions législatives et réglementaires (en particulier grâce au niveau du contingent d'heures supplémentaires), peut s'avérer préjudiciable à l'entreprise notamment dans les secteurs confrontés à des difficultés de recrutement.

- **réduire** la durée du travail de manière unilatérale ;

Dans ce cas, l'entreprise ne pourra pas introduire de mécanismes d'aménagement et d'organisation du travail qui nécessitent un accord, sauf à ce qu'ils figurent dans un accord de branche étendu : les seules modalités pouvant être utilisées sont la réduction du temps de travail dans le cadre hebdomadaire ou sur quatre semaines ([voir fiche 5.1](#) et [fiche 5.2](#)).

- **négocier** la réduction et/ou l'aménagement du temps de travail.

L'intérêt de recourir à l'accord collectif réside essentiellement dans l'accès à des formules d'aménagement du temps de travail tels que les forfaits annuels en jours ou en heures ([voir fiche 4](#)), la réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur l'année ([voir fiche 5.1](#)), la modulation ([voir fiche 5.5](#)). Il permet également de bénéficier, sous réserve d'engagement en matière d'emploi, de l'allègement des charges sociales s'il est conclu avant le 30 juin 2003.

2. Comment « négocier les 35 heures » ?

Deux possibilités de négociation sont ouvertes :

- la négociation d'un accord collectif **ouvrant droit aux allègements de cotisations dans le cadre de la loi Aubry II** : en tout état de cause l'allègement cessera de produire effet à compter du 1^{er} juillet 2003, date à laquelle il sera remplacé par le nouveau dispositif de réduction des charges sociales ([voir fiche 10.1](#)).

Des accords de branche peuvent également être directement applicables aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés. Dans ce cas, ces entreprises peuvent bénéficier des allègements de charges.

Dans le cadre de la loi Aubry II, en l'absence de délégués syndicaux, il est possible de négocier avec un salarié mandaté ([voir fiche 6.1](#)) ; en contrepartie, le contenu de l'accord est plus encadré.

La négociation d'un accord hors aide de l'État : seul un délégué syndical ou un délégué du personnel désigné comme délégué syndical peut négocier cet accord ([voir fiche 6.2](#)).

A compter du 1^{er} juillet 2003, toutes les entreprises bénéficieront de la nouvelle réduction de charges sociales pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 1,7 smic. Par contre le coefficient d'abattement sera différent, pendant la période transitoire, selon que l'entreprise bénéficie au nom de l'allègement de charges sociales au titre des 35 heures ([voir fiche 10.1](#)).