

## Les dispositions successives sur la durée du travail

La loi Robien de 1996 prévoyait une baisse de charges sur les bas salaires pour les entreprises qui s'engageaient à augmenter leurs effectifs de 10 % en réduisant la durée du travail dans les mêmes proportions, ou, pour celles ayant ouvert une procédure de licenciement économique, à maintenir un certain niveau d'emploi en réduisant la durée du travail de 10 %.

### La loi Aubry du 13 juin 1998

Cette loi, dite loi Aubry I, a ramené de 39 à 35 heures la durée hebdomadaire légale du travail dans les entreprises privées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres.

Un dispositif incitatif de baisses de charges sociales ciblé sur les bas salaires (dit Aubry I aidé) a été mis en place pour les entreprises qui s'engageaient à anticiper la baisse de la durée du travail en prenant en contrepartie des engagements en termes d'emploi. Il prévoyait :

- une aide forfaitaire dégressive au cours du temps, de 1 372 € au cours de la première année à 762 € au cours de la 5<sup>e</sup> et dernière année ;

- majorée de 610 € pour les établissements dont la main-d'œuvre était composée à plus de 70 % de salariés rémunérés en deçà de 1,5 Smic et à plus de 60 % d'ouvriers.

Le bénéfice du dispositif était conditionné à la signature d'un accord d'entreprise organisant les modalités pratiques de la réduction de la durée du travail. Pour bénéficier de l'incitation financière prévue par le dispositif Aubry I, les entreprises devaient s'engager à réduire la durée du travail de 10 % sans modifier son mode de décompte et à augmenter leurs effectifs de 6 % en cas de RTT dite offensive.

La loi prévoyait également que la RTT puisse permettre d'éviter des réductions d'effectifs. Les entreprises en situation de réduction d'effectifs devaient alors s'engager à réduire la durée effective du travail de 10 % en maintenant l'emploi. C'était le volet dit " défensif " du dispositif. Naturellement, la mise en place du dispositif au sein des entreprises était soumise à un agrément de l'Inspection du travail, ce qui soumettait l'accord au contrôle de l'administration.

Un double avantage était ainsi donné aux entreprises qui choisissaient de devancer le calendrier imposé par la loi. D'une part, elles bénéficiaient d'un dispositif de baisses de charges qui n'avait pas vocation à être étendu par la suite, d'autre part, les accords signés dans ces entreprises avaient vocation à faire jurisprudence en étant repris ultérieurement au sein des accords de branches, dont les dispositions pourraient orienter une loi ultérieure. Ainsi, les entreprises qui acceptaient de négocier participaient activement à la définition de nouvelles normes d'emploi.

Cependant, plutôt que de solliciter l'octroi des aides, de nombreuses entreprises ont préféré renégocier les conditions de la réduction de travail dans le sens d'un assouplissement (Aubry I non aidé). À côté des accords de modération salariale, le mode de décompte du temps de travail, son annualisation, le plafond d'heures supplémentaires possibles, la mise en place d'horaires flexibles en lien avec l'organisation du travail et de la production, le décompte du temps de travail des cadres ont constitué les principaux sujets de négociation entre partenaires sociaux et entre partenaires sociaux et pouvoirs publics.

### La loi Aubry du 19 janvier 2000

Cette loi, dite loi Aubry II, fixe le cadre général de la mise en œuvre des 35 heures. Elle met en place une garantie mensuelle de rémunération pour les salariés au Smic et une aide pérenne dite structurelle pour les entreprises à 35 heures, qui

prend la forme d'un allègement de cotisations sociales dégressif avec le salaire. L'aide annuelle décroît de 1 550 € pour un salarié payé au Smic, à 610 € pour un salarié gagnant 1,8 Smic ou plus. Elle n'est pas conditionnée à une baisse effective de 10 % de la durée du travail ni à un volume minimal d'emploi, mais à l'existence d'un accord majoritaire ou d'un référendum sur le passage aux 35 heures. L'employeur doit dans ce cadre s'engager à créer ou préserver des emplois. La garantie mensuelle de rémunération dépendant de la date à laquelle l'établissement est passé aux 35 heures, la loi génère dans la pratique plusieurs Smic horaires.

### La situation en 2002

Les garanties mensuelles de rémunération avaient conduit en 2002 à 6 niveaux de rémunération différents pour un salarié payé au Smic.

Par ailleurs, plusieurs barèmes de réduction de charges cohabitaient :

- les aides dégressives Aubry II, pour tous les établissements à 35 heures ;

- auxquelles se cumulaient les aides Aubry I pour les établissements qui les avaient adoptées ;

- et les aides structurelles, pour ceux qui en bénéficiaient ;

- le dispositif Juppé, pour les établissements à 39 heures.

Dans ce dispositif, les entreprises bénéficiaient d'une réduction de charges sociales dégressive avec le salaire. La réduction valait 18,2 % du salaire brut pour un salarié au Smic et s'annulait à 1,33 fois le Smic.

En outre, la flexibilité des horaires de travail et les coûts associés à cette flexibilité étaient très variables selon les branches, selon la taille de l'entreprise, selon les engagements pris lors de la mise en place de la RTT. Tandis que certaines entreprises, n'ayant pas modifié les modes de décompte, devaient affronter un contingentement rigide des heures supplémentaires (130 heures annuelles), avec des coûts élevés et des récupérations imposées, d'autres échappaient à ces contraintes par l'annualisation.

### La loi Fillon d'octobre 2002

Cette loi prévoit la réunification du Smic horaire et des barèmes de charges sociales au 1<sup>er</sup> juillet 2005, indépendamment de la durée du travail dans l'entreprise. Le pouvoir d'achat du Smic horaire sera augmenté en trois fois de 11,4 % tandis que les garanties mensuelles de rémunération seront progressivement supprimées. Ces hausses interviendront les 1<sup>ers</sup> juillet 2003, 2004 et 2005. Pendant ces 3 années, il n'y aura pas d'autre coup de pouce et la clause d'indexation sur la moitié du pouvoir d'achat du salaire moyen sera suspendue.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2005, toutes les entreprises bénéficieront d'une réduction de charges sociales dégressive selon le salaire. Cette réduction de charges se substituera aux aides antérieures. Elle sera de 26 % au niveau du Smic et s'annulera à 1,7 fois le Smic. La montée en charge du dispositif sera calée sur le calendrier des hausses de Smic.

Par ailleurs, le régime des heures supplémentaires est assoupli et unifié. Le contingent annuel est relevé à 180 heures, ce qui permet aux entreprises de continuer à travailler 39 heures par semaine. La bonification des heures supplémentaires qui s'applique en l'absence d'accord est maintenue à 10 % jusqu'en 2005 de façon à moins pénaliser les entreprises de 20 salariés ou moins qui sont restées à 39 heures. En pratique, celles-ci paieront une bonification de 10 % sur les quatre dernières heures de travail. Le principe du paiement des heures supplémentaires prévaut par défaut sur celui du repos compensateur.