

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

Maestría en Estudios Organizacionales

CONSECUENCIA DE UNA LEY SOCIAL:

***LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN FRANCIA,
ENTRE REALIDAD ECONÓMICA Y OBLIGACIÓN DEL GOBIERNO***

Tesis que para obtener el grado de maestro presenta:

Elodie Vignet

Director de Tesis:

Dr. Raúl Contreras Hernández



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
METROPOLITANA**

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Economía

PROGRAMA DE POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Av. Michoacán y La Purísima S/N,
Col. Vicentina, C.P. 0934-0
México D.F.

Edificio H, Cubículo 176,
Teléfono y fax:
55 11 204 6170

Diciembre 2002

Indice

INDICE.....	1
AGRADECIMIENTOS:.....	2
PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO GENERAL.....	6
<i>Objetivos particulares:</i>	6
HIPÓTESIS:.....	6
METODOLOGÍA:.....	7
<i>¿Cómo se realizó la investigación?</i>	7
<i>Entrevistas:</i>	8
MARCO TEÓRICO:	9
<i>Teoría de la Burocracia:</i>	10
<i>Teoría del Comportamiento, la toma de decisión:</i>	12
<i>Postmodernismo:</i>	13
<i>Cambio organizacional:</i>	14
<i>Gobernabilidad:</i>	16
PRESENTACIÓN DE LA SITUACIÓN.....	17
LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.....	17
<i>Definición de las Pequeñas y Medianas Empresas en Francia:</i>	17
<i>Estudio "ICS" ("industria comercio servicio")</i>	18
<i>Peso según el sector de actividad en términos de empleo asalariado:</i>	20
<i>Importancia de la pequeñas y medianas empresas en la economía nacional</i>	21
<i>Estructura del empleo asalariado en las Pequeñas y Medianas Empresas</i>	26
<i>El papel social de las Pequeñas y Medianas Empresas</i>	28
<i>Las problemáticas de las Pequeñas y Medianas Empresas en Francia:</i>	37
LA LEY DE LAS 35H.....	44
<i>Presentación general de la ley del punto de vista del Gobierno quien la hizo:</i>	44
<i>Los 5 ejes principales de la ley</i>	49
<i>La ley de las 35h para las Micro Pequeñas y Medianas Empresas:</i>	51
PROBLEMAS DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS CON LA LEY DE LAS 35 HORAS..	54
PROBLEMAS CON LAS 35 HORAS, PROBLEMAS REALES:	54
LA LLAVE DE LA ACEPTACIÓN: LA APROPIACIÓN DE LA INNOVACIÓN	63
<i>La resistencia al cambio:</i>	67
<i>Problemas políticos :</i>	68
DONDE ACTUAN LAS 35 HORAS EN LAS EMPRESAS : PROBLEMAS ENTRE ACTORES.....	76
<i>Los elementos constitutivos de la organización</i>	76
<i>Sobre la organización formal:</i>	85
<i>Sobre la organización informal:</i>	85
EL PAPEL DE LOS EJECUTIVOS PARA LA ACEPTACIÓN DE LAS 35 HORAS	86
<i>El ejecutivo como empresario</i>	89
<i>El ejecutivo comunicador</i>	90
<i>El ejecutivo como terapeuta</i>	91
CONCLUSIÓN.....	92
BIBLIOGRAFIA.....	94

Agradecimientos:

Quisiera agradecer simplemente a todas las personas que me ayudaron durante este año en México : los profesores quienes tuvieron mucha paciencia conmigo y que me han enseñado a pensar de nuevo, mi grupo de trabajo sin el cual no hubiera aprendido tantas cosas y mis amigos.

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

Introducción

Utópicamente en Francia se cree en algunas ocasiones, que imponer un ministro encargado de un problema puede arreglarlo y liberar el país de todo lo que podría molestarle sobre el tema. La tradición burocrática que tiene el país es muy fuerte, y todas las evoluciones que ha tenido vienen del gobierno que impone leyes para el bien estar de la gente, pero ¿qué pasa cuando la ley no corresponde a las esperanzas? ¿cómo llegar a un acuerdo total? Se trata en este estudio de una ley social del gobierno que hace pasar desde 39 horas hacia 35 horas el trabajo semanal, la llamaremos la “ley de las 35 horas”.

¿La historia se está repitiendo? En todos los caso, antes del pasaje de las 39 horas laborales hacia las 35 horas, Francia ha conocido una puesta en tela de juicio de las 40 horas. Hecha por los acuerdos Matignon del Front Populaire en 1936, la ley que baja el tiempo laboral a 40 horas a la semana sin horas extras es una verdadera conquista social en un país que no conoce límites a la duración del trabajo semanal. Pero este progreso será corto. En 1938, Paul Raymond, quien sucede a Léon Blum al la “présidence du conseil”, hace un decreto para autorizar las horas extras. Esto será sucedido por una medida del régimen de Vichy que impone la semana de 60 horas de trabajo bajo la presión del régimen Nazi. Con la Liberación, la ley del 26 de febrero 1946 vuelve a las 40 horas, pero con la reconstrucción del país se permiten las horas extras... en 1962 la duración promedio de trabajo es de 46 horas. Por eso cuando el gobierno de izquierda decide pasar a las 39 horas, los Franceses son lejos

de eso. Así, en enero 1981, sólo 56% de los obreros hacen 40 horas y la mayoría hacen parte de las Pequeñas y Medianas Empresas. “Hay la ley y la realidad, esta depende de las horas extras”, dice Jacques Rigaudiat, consejero de Lionel Jospin en esta época. Para él hay una tendencia ineluctable a la reducción del tiempo de trabajo relacionada con las ganancias de productividad. Hay que recordar que los Franceses en 1887 trabajaban dos veces más: según una encuesta del oficio del trabajo los Franceses trabajaban 3 200 horas al año en contra de 1 600 horas actualmente. Esta tendencia es más o menos frenada o fomentada, y de este punto de vista, las condiciones socio económicas y las movilizaciones de los asalariados son decisivas. Como lo dice Jacques Rigaudiat “la duración del trabajo es un dato central del movimiento social”.

De otro lado, las Pequeñas y Medianas Empresas en Francia son muy importantes por que representan en Francia mas de 60% del empleo total, y que, por lo tanto son ellas que movilizan los recursos humanos en Francia; Crozier nos dice que el recurso humano es el recurso escaso en la sociedad en la que estamos viviendo y que para responder a la crisis, es indispensable entenderla, y para entenderla, escucharla y sobre todo en el mundo postindustrial en el que estamos (Crozier, 1995). La verdadera revolución de nuestro tiempo es económica y social nos dice Crozier. las Pequeñas y Medianas Empresas representan lo que se hace en el mundo real, nada de ideas, hay que responder a las esperanzas del mercado, están más que las otras instituciones humanas bajo “el principio de realidad”.

Como lo hemos podido ver a través de este resumen de la historia del tiempo de trabajo en Francia, la aceptación de una ley depende de la movilización de los asalariados. Por

lo tanto con este estudio se pretende demostrar la necesidad de acordar las necesidades de las organizaciones: en este caso las Pequeñas y Medianas Empresas con las acciones del gobierno.

Esta investigación consta de 3 grandes apartados: en el primer capítulo se aborda todo el material teórico que sirvió de apoyo para enfrentar lo real (las entrevistas) con los modelos teóricos (teoría) y así poder llegar a un diagnóstico. Se desarrollan temas claves como “comportamiento”, “cambio organizacional”, “gobernabilidad”, “burocracia” o “postmodernismo”.

El capítulo segundo hace referencia a la definición de las Pequeñas y Medianas Empresas con los problemas que enfrenten actualmente en Francia y a la presentación de la ley de las 35 horas, para entender mejor el problema que existe entre los dos, y poder desarrollarlo en el tercer capítulo.

En efecto, el tercer apartado comprende el diagnóstico donde se describe los problemas detectados por medio de modelos dinámicos, y se contestan preguntas tales como ¿qué problemas? y ¿por qué? Concluyendo con una propuesta que es alternativa de solución ante lo que detectamos como problema entre el gobierno y las Pequeñas y Medianas Empresas.

Objetivo general:

El propósito de la presente investigación es conocer y proporcionar informaciones sobre la influencia de una ley social sobre las Pequeñas y Medianas Empresas, proponer alternativas para mejorarla.

Objetivos particulares:

Conocer la influencia de las leyes sociales sobre las organizaciones.

Entender que el gobierno debe escuchar a los actores antes de imponer una ley.

Determinar si los problemas de aceptación de una ley dependen únicamente de la resistencia al cambio dentro de las organizaciones.

Descubrir si conceptos como el constructivismo social tienen una relación con el éxito en la implantación de una ley.

Proponer alternativas para no tener tanto problemas con la aceptación de una ley social que afecta las organizaciones.

Hipotesis:

La ley de las 35 horas no era adecuada para las Pequeñas y Medianas Empresas.

Metodología:

La metodología que hemos elegido es una metodología cualitativa porque las cifras en ese caso se contradicen si vienen del gobierno o de estudios hechos por centros de estudios independiente del gobierno (y se contradicen también entre centros, dependiente de si el centro es a favor o no del gobierno). Además no es suficiente, como lo dijo Antonio Barba Álvarez “en este contexto, pensamos que los métodos de investigación cuantitativos y cualitativos son más complementarios que contradictorios” (Barba Álvarez, 2002: 244), entonces hemos tomado en cuenta las cifras que hemos encontrado (Instituto Nacional de Estadísticas económicas, sitios internet o entrevistas) pero hemos elegido enfocarnos en los individuos. La metodología cualitativa toma más en cuenta los estados subjetivos del individuo o del grupo. Queremos responder a la pregunta ¿por qué se quejan de esa ley? Y ¿cómo hubiera podido ser diferente?

¿Cómo se realizó la investigación?

Una metodología cualitativa no se puede medir, por lo tanto para la realización de la investigación se definió como objeto de estudio la percepción de la ley de las 35 horas en las organizaciones como las Pequeñas y Medianas Empresas (es en ellas que se encuentran las dificultades más fuertes para aplicar esa ley). Desde la perspectiva de los Estudios Organizacionales, esa ley provocó cambios organizacionales y por lo tanto una resistencia de parte de las organizaciones.

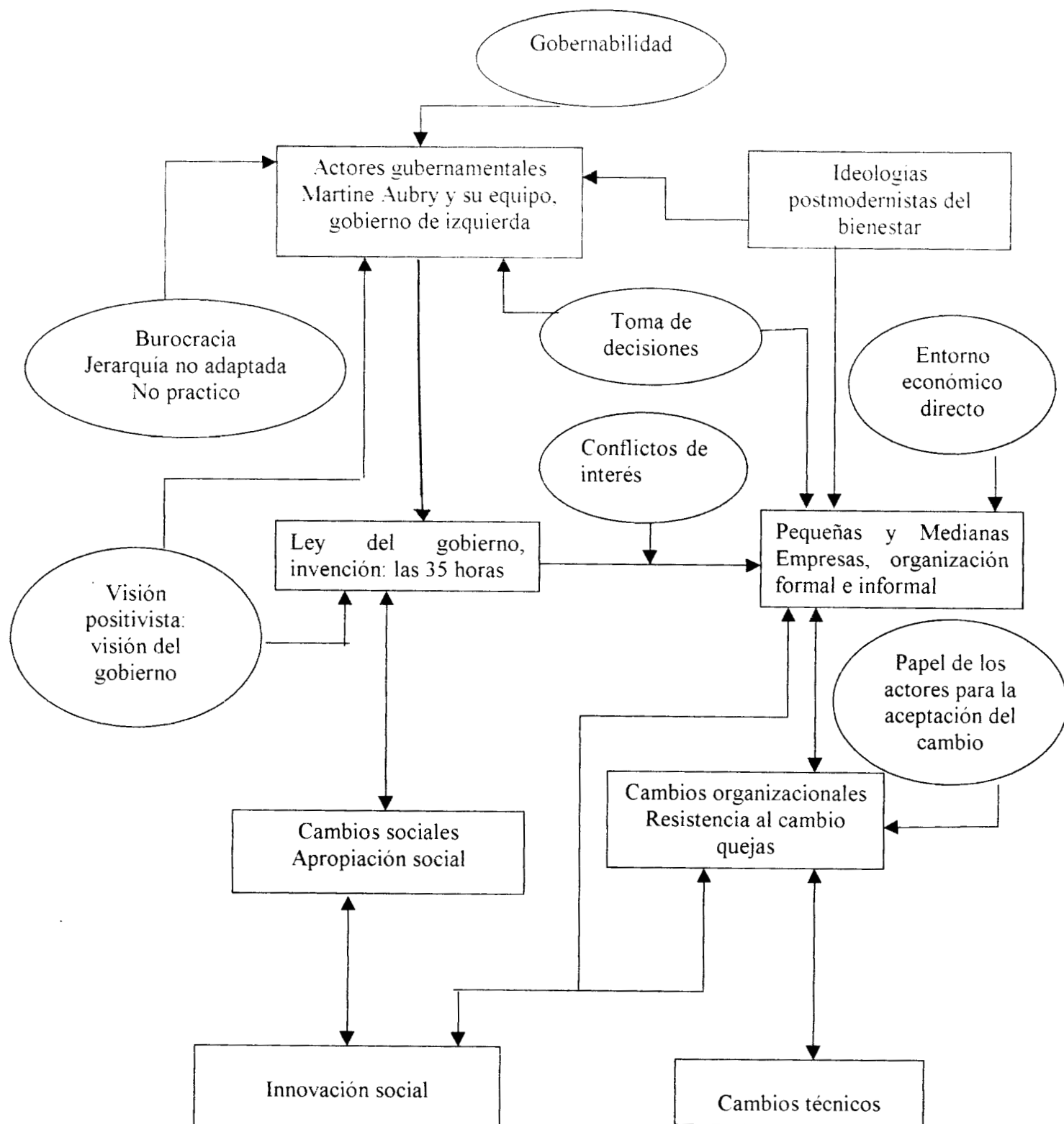
Entrevistas

Se realizaron 4 entrevistas a personas involucradas directamente en las negociaciones y en la aplicación de esa ley que se enlistan a continuación:

- Hervé Durand jefe de empresa, sociedad Manudo que emplea a 40 personas proveedor de bolsas de plástico para empacar
- Thierry Charles responsable jurídico del GIPRA, sindicato de la industria le plasturgeria en Rhône Alpes, Auvergne y Bourgogne
- Jérôme Mayel responsable del servicio económico de la CCI Dijon, Cámara de Comercio y de Industria de Dijon
- Françoise Bureau consejera en recursos humanos de la CCI Dijon, Cámara de Comercio y de Industria de Dijon

Hervé Durand es el único de ellos quien representa una sola empresa, todos ellos trabajaron con muchas empresas durante todo el periodo de aplicación de la ley (y todavía siguen trabajando porque el problema no ha sido resuelto). Tienen una vista objetiva del problema diferente: jurídica, económica o del punto de vista de los recursos humanos. Por eso, esas entrevistas permiten tener una visión más amplia del problema.

Marco teorico:



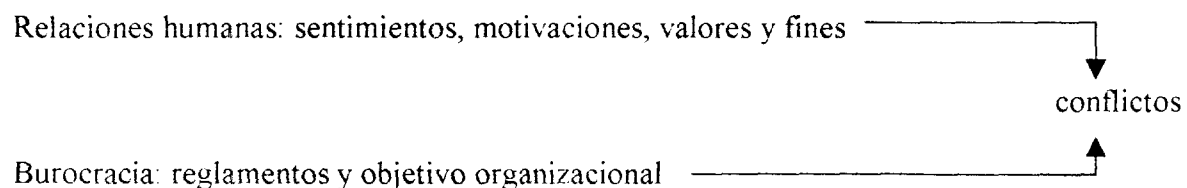
Teoría de la Burocracia:

Presentación

Mouzelis nos habla de las características de la burocracia como:

- Un alto grado de especialización
- Una estructura de jerarquía de autoridad con áreas bien delimitadas de competencia y responsabilidad
- Una organización en la que los actores tienen capacidad y conocimiento

Pero para él: “no es objetivamente posible una organización perfectamente racional y eficiente” (Mouzelis, 1975) y para confirmarlo, Crozier nos habla de la ineficacia de las burocracias (Crozier, 1991): la burocracia ideal de Weber, es un modelo pero es utópico, la racionalidad total no existe como lo dice Simon como lo veremos más adelante (Simon, 1962). El lenguaje burocrático depende de reglas generales que no corresponden a la vida real, ni tampoco a los individuos y eso perjudica a esas organizaciones como los gobiernos. La burocracia es autoridad como lo dice Merton, y por eso es tan general, porque debe corresponder a todo el mundo, en ese caso del gobierno, a toda la sociedad que gobierna. Para Mouzelis existe un problema entre las relaciones humanas y la burocracia:



(Mouzelis, 1975)

Objetivos de la teoría:

Promover la racionalidad en las organizaciones para que sean más justa, y entender el funcionamiento de las grandes organizaciones jerárquicas como los gobiernos, para entender sus puntos fuertes y sus puntos débiles; entender las disfuncionalidades de los actos de las organizaciones parecidas.

¿Quién la desarrolla?

Weber fue el inventor del modelo de la burocracia ideal, pero fue muy criticado por Merton, Crozier y Mouzelis.

Ventajas:

Como la jerarquía es muy fuerte, permite un control total de los actores y una máxima eficiencia desde el punto de vista de Weber con el modelo de la burocracia ideal. Permite ver las relaciones de poder entre los actores.

Desventajas:

El modelo ideal de Weber no existe, y por lo tanto existen muchas perversidades de los sistemas burocráticos.

Utilidad en otra teoría:

Puede influir sobre la teoría del comportamiento como lo vamos a ver, como la teoría de la burocracia es representante de la autoridad y de las relaciones de poder, puede influir sobre el comportamiento de los individuos.

Teoría del Comportamiento, la toma de decisión:

Presentación:

La perfección de una decisión administrativa es un asunto relativo que es correcta si elige los medios apropiados para alcanzar los fines que le han señalado. El problema es que en el comportamiento organizacional como en el individual, la jerarquía de medios a fines, rara vez resulta una cadena completamente integrada y conexa. Hay entonces que buscar todas las alternativas de comportamiento para tener la buena decisión en el buen momento. Para actuar en este esquema con perfecta racionalidad, tendría que disponer de una descripción completa de las consecuencias que se seguirán de cada estrategia alternativa y comparar esas consecuencias. Pero como lo dice Simon, el hombre solo no es racional, “la racionalidad exige un conocimiento completo e inalcanzable de las consecuencias exactas de cada elección” (Simon, 1962)

Objetivos de la teoría:

Entender como tener un comportamiento racional y eficiente.

¿Quien la desarrolla?

Herbert Simon explicando todo el camino mental que tienen que hacer los actores de la toma de decisión, precisando que no se puede ser totalmente racional: habla de “racionalidad limitada”

Ventajas:

Permite tomar decisiones más racionales para no tener fracaso.

Desventajas:

La racionalidad humana no es total, y por lo tanto existen los errores.

Utilidad en otra teoría:

La toma de decisión y el comportamiento de los individuos o de los grupos puede ser útil en las teorías que tratan de los actores. En la burocracia para entender el comportamiento de la gente, como lo dice Simon: “toda conducta en las organizaciones es intencional” (Simon, 1962)

Postmodernismo:

Presentación:

El postmodernismo se enfrenta al modernismo:

Modernismo	Postmodernismo
Burocracia	Democracia
Jerarquía	Mercado
Responsabilidad individual	Responsabilidad colectiva
Racionalidad individual	Racionalidad colectiva

(Stewart Clegg)

las organizaciones desde un punto de vista postmodernistas son capaces de construir su futuro con el aprendizaje, se trata de hipercomplejidad de las organizaciones, ellas son multidimensionales: son estructuras, individuos, grupos, sentimientos, racionalidad... como la racionalidad es colectiva, se trata aquí de participación de los individuos en los grupos para

integrarles. El individuo aprende de las organizaciones como ellas aprenden de él. es el constructivismo social.

Objetivos de la teoría:

Tomar en cuenta todos los elementos que hacen parte de la organización como elementos importantes, no se trata de individuos sino que de un grupo, las organizaciones son cualitativas y no sólo cuantitativas.

¿Quién la desarrolla?

Jean Francois Chanlat, Crozier y Aktouf hacen parte de los autores que defienden la multidimensionalidad de las organizaciones por el mismo hecho de que hacen parte de los neohumanistas radical.

Ventajas:

Permite entender todos los elementos que influyen sobre las organizaciones

Desventajas:

La hipercomplejidad de la teoría.

Utilidad en otra teoría:

Permite tener un punto de vista muy completo sobre las otras teorías dado que utiliza todos los elementos de la organización para analizarlos.

Cambio organizacional:

Presentación:

El cambio organizacional trata de cambios interiores a las organizaciones, y eso puede modificar la estructura, el comportamiento de los actores, las técnicas utilizadas. El cambio implica un "antes" y un "desde". Para gestionar el cambio, hay que actuar en la dimensión política, y la dimensión emocional, en efecto el cambio organizacional provoca como lo acabamos de decir cambios internos a la organización, como resistencia al cambio por ejemplo, o cambios sociales, de creencias y normas (si el cambio está profundo)

Objetivo

Nos podemos dar cuenta que el cambio organizacional es muy difícil a gestionar, los autores que trataron el tema intentan bajar la resistencia al cambio para que pueda ser un éxito.

¿Quién la desarrolla?

Shimon L. Dolan y Salvador García, Crozier y Norbert Alter fueron unos autores que trataron el tema.

Ventajas:

Sirve para conducir un cambio organizacional a cabo y tener éxito.

Desventajas:

Si lo tomamos desde un punto de vista postmodernismo, su hipercomplejidad dado que puede tratar de toda la organización.

Utilidad en otras teorías:

Dado que nuestra época es una época de cambios generales, hay que ser flexibles, y por lo tanto sirve en todas las teorías porque ayuda a cambiar los paradigmas de las organizaciones.

Gobernabilidad:

Presentación:

Un proyecto de gobierno es una apuesta con un fundamento estratégico, pero el resultado no depende sólo de quien actúa sino también de otros participantes del juego social y de las circunstancias. Gobernar exige 3 variables nos dice Matus:

- El proyecto de gobierno, se trata de un intercambio de problemas a favor de la mayoría de la población (si el proyecto de gobierno está bueno)
- La capacidad del gobierno trata de la capacidad de liderazgo ponderada por la experiencia y los conocimientos en ciencias y técnicas de gobierno; confluye también la calidad de los sistemas de trabajo y la estructura del diseño organizativo.
- La gobernabilidad del sistema: relación entre el peso de las variables que controla o no controla un actor durante su gestión.

Para juzgar a un gobierno hay dos tipos de juicios: el juicio de aceptabilidad (corto plazo) y el juicio de eficacia (largo plazo) que pueden compensarse.

PRESENTACIÓN DE LA SITUACIÓN

El estudio que intamos hacer trata de la relación entre las Pequeñas y Medianas Empresas y una ley social francesa. Vamos a ver primero el papel de las Pequeñas y Medianas Empresas en Francia para entender por qué este estudio se ha fijado en ellas para después hablar de la ley.

Las pequeñas y medianas empresas

Definición de las Pequeñas y Medianas Empresas en Francia:

« No existe una definición única de las Pequeñas y Medianas Empresas. Los criterios tomados en cuenta son diferentes según los textos legislativos ó los reglamentos que instituyan los dispositivos de ayuda para las Pequeñas y Medianas Empresas. En Francia después de la guerra solíamos considerar como Pequeñas y Medianas Empresas las empresas de 10 a 500 personas.

Una recomendación de la Unión Europea del 3 de abril 1996 ha aclarado la situación: son consideradas como Pequeñas y Medianas Empresas las empresas que tienen menos de 250 asalariados, y son compartidas en tres categorías:

- ~ Las “Micro Empresas” de 0 a 9 asalariados
- ~ Las “Pequeñas Empresas” de 10 a 49 asalariados
- ~ Las “Medianas Empresas” de 50 a 249 asalariados

Para las necesidades de análisis de las Pequeñas y Medianas Empresas Francesas, y más para las Pequeñas y Medianas Empresas industriales, fue introducida la categoría de las “Muy Pequeñas Empresas” con 10 a 19 asalariados.

Se toma en cuenta también el criterio de independencia porque elimina del conjunto de las Pequeñas y Medianas Empresas¹ algunas empresas, en efecto, impone un mínimo para el volumen de ventas o para los datos financieros.²

Se debe notar que el nombre de “Muy Pequeñas Empresas” es a veces utilizado para la categoría de 0 a 19 asalariados y para la de 10 a 19, igual, el nombre de “Pequeñas Empresas” es empleado a la vez para las empresas de 0 a 49 asalariados y para las de 20 a 49. Entonces es indispensable definir los límites de la categoría estudiada.

Podemos resumir lo anterior con lo siguiente:

~ Las Micro Empresas	0 a 9
~ Las Muy Pequeñas Empresas	10 a 19 ó 0 a 19
~ Las Pequeñas Empresas	20 a 49 ó 0 a 49
~ Las Medianas Empresas	50 a 249
~ Pequeñas y Medianas Empresas	0 a 249

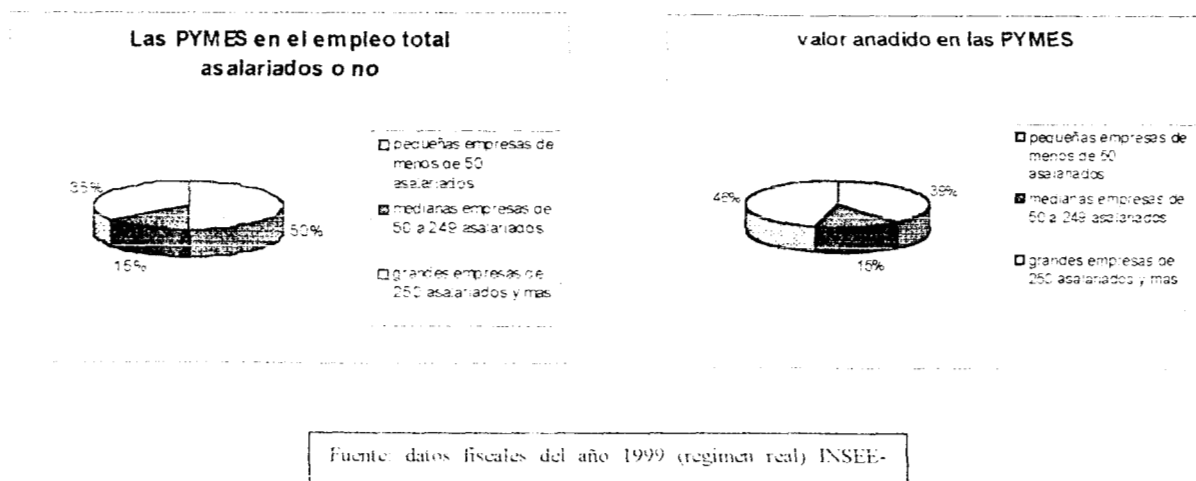
Estudio “ICS” (“industria comercio servicio”)

El estudio que hemos tomado para hacer nuestras investigaciones corresponde al estudio ICS (“industria comercio servicio”) que no toma en cuenta los sectores de actividades siguientes,

- ~ La agricultura, la silvicultura, la pesca (hemos notado que solo las empresas agrícolas que exportan están inscritas en las bases de datos)
- ~ Las actividades financieras: para esas actividades la noción de volumen de venta o de valor añadida es muy complejas a definir
- ~ La administración, las actividades asociativas: ¿cómo encontrar el volumen de ventas²?
- ~ El alquiler inmobiliario: un alquilador de un departamento amueblado es considerado fiscalmente como una empresa, el valor añadido es considerable, tienen muy pocos empleados, y hay muy pocas empresas de ese tipo.

El estudio ICS fue creado para examinar de una manera coherente el mundo de las empresas: las nociones de numero de empresas, de volumen de ventas, de valor añadido y de efectivo son homogéneas de un sector a otro. Las empresas que han optado por un régimen fiscal ultra simplificado – micro empresas – son excluidas porque no tenemos suficiente información.

Aquí este campo corresponderá geográficamente a Francia metropolitana, sin los DOM (las islas francesas).



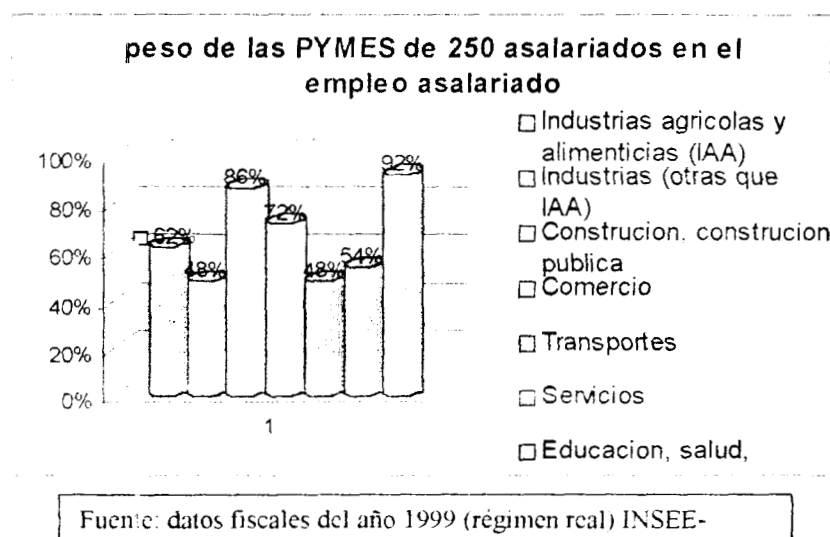
² Proyecto de ley del departamento de las finanzas para 2002. "esfuerzo financiero del Estado a favor de las PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS". pagina 8. Imprenta nacional

Entonces según esas definiciones con este estudio ICS, en Francia metropolitana, las Pequeñas y Medianas Empresas representan 99,6% de las empresas (con más de 2 millones de empresas), 60% de los asalariados (con más de 8 millones de asalariados) y 65% del empleo total (con cerca de 10 millones de personas ocupadas, asalariados ó no asalariados), 51% del volumen de ventas y 53% del valor añadido (con 1 250 mil millones de Euros de volumen de ventas y 330 mil millones de Euros de valor añadido).

Peso según el sector de actividad en términos de empleo asalariado:

Si en la industria y los transportes, las Pequeñas y Medianas Empresas de menos de 250 asalariados representan un poco menos de la mitad del empleo asalariado (cerca de 48%), en la construcción pública se trata de 86% del empleo asalariado, 72% en el comercio, 62% en las industrias agrícolas y alimenticias y 54% en los servicios.

En el conjunto de los sectores de la industria, del comercio y de los servicios, las Pequeñas y Medianas Empresas de menos de 250 asalariados representan 60% del empleo asalariado (es decir 7,9 millones de asalariados sobre un total de 13,1 millones).



Importancia de la pequeñas y medianas empresas en la economía nacional

Las Pequeñas y Medianas Empresas de menos de 250 asalariados (que son 2 066 000) representan 60% del empleo asalariado y 65% del empleo total (con los que no son asalariados), 53% del valor añadido, 30% de las exportaciones y 41% de las inversiones corporales.

A pesar del sector de la educación, salud y acción social, es en la construcción y en el comercio que las Pequeñas y Medianas Empresas son las más numerosas. En el sector de la industria (excepto Industria Agro Alimenticia) y de los transportes, el peso de las grandes empresas es aún mayoritario.

Los gastos de personales son mucho más importantes en la construcción, los transportes y la industria y inferior en el sector de la educación, salud y acción social. Entonces influyen mucho sobre el valor añadido de las Pequeñas y Medianas Empresas en esos sectores.

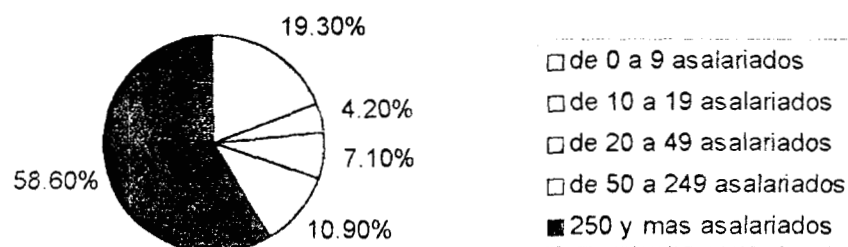
El peso de las Pequeñas y Medianas Empresas en el empleo total (todos los sectores confundidos) es muy importante, representan al menos 49% del empleo total en el sector de la industria (excepto Industria Agro Alimenticia) hasta 95% del empleo total en el sector de la educación, salud y acción social. Podemos ver aquí que las Pequeñas y Medianas Empresas representan casi siempre más de la mitad del empleo total en todos los sectores.

En termino de valor añadido, los cifras varían entre 35% para el sector de la industria (excepto Industria Agro Alimenticia) hasta 96% para el sector de la educación, salud y acción social. Pero a pesar de 3 sectores lideres, los otros son homogéneos.

Para las inversiones, las Pequeñas y Medianas Empresas son también un actor importante y que no se puede olvidar, pero las cifras son heterogéneas, desde 23% para el sector de los transportes, hasta 84% para el sector de la educación, salud y acción social.

Las inversiones en las Pequeñas y Medianas Empresas son muy desiguales, en efecto 64,5% de las inversiones para las Pequeñas y Medianas Empresas van para las empresas de 0 a 9 asalariados, 9% para las de 10 a 19 asalariados, 12% para las de 20 a 49 asalariados y 14.5% para las de 50 a 250 asalariados. Podemos deducir de eso que cuando se necesita mano de obra, la mayoría del tiempo no se necesita inversiones muy grandes. Por ejemplo, un médico o dentista necesita un material muy sofisticado y muy caro y está solo, en comparación, un plomero necesita solo herramientas.

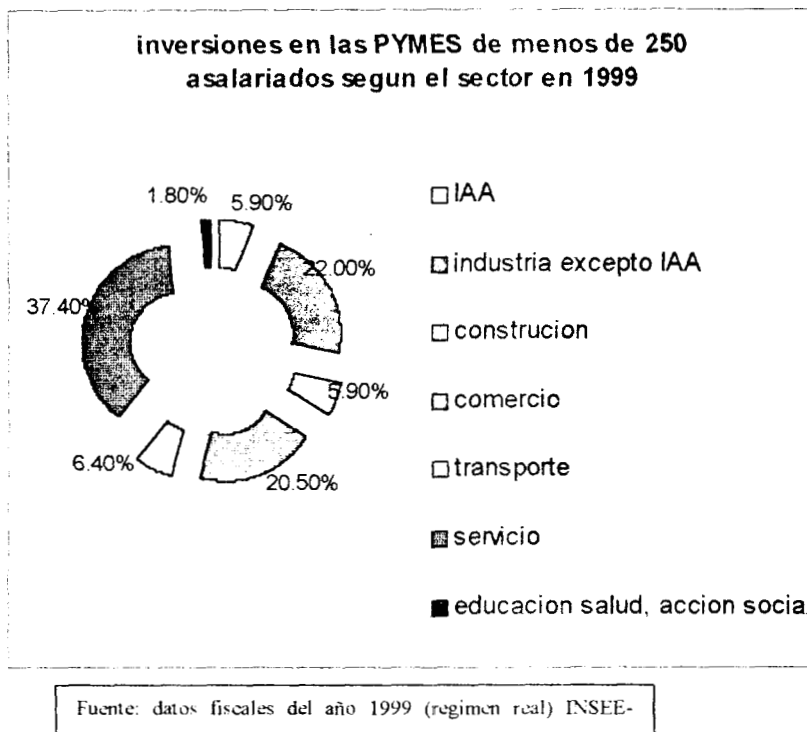
reparticion de las inversiones segun el nmero de asalariados en todos los sectores, en 1999



si on ramene en pourcentage ca donne 64,5 pour 0 a 9, pis 9, 12,1, 14,5 (o))), attention creation d'entreprise pour 0 a 9....

Fuente: datos fiscales del año 1999 (regimen real) INSEE-

Podemos ver en esa figura la tasa de las inversiones para las empresas en general en Francia (grandes y Pequeñas y Medianas Empresas). En Francia 58,60% de las inversiones son para las grandes empresas lo que parece normal porque necesitan claramente grandes estructuras y que parecen más atractivas para los inversores que quieren poner dinero en una empresa. En efecto las Pequeñas y Medianas Empresas son más flexibles, pero también son más frágiles.



Independientemente del tamaño, se ve en este cuadro que las inversiones son mayores para los servicio, las industria (excepto Industria Agro Alimenticia) y el comercio.

- ~ Los servicios porque son empresas que deben ser integradas en redes de trabajo y que deben usar las tecnologías modernas para poder competir con las otras empresas.

- ~ El comercio porque necesitan material para gestionar las compras y las ventas y trabajar en flujos ininterrumpidos para no tener que almacenar los productos.
- ~ La industria (excepto Industria Agro Alimenticia) porque es industria que necesita estructura muy pesada y que necesita mucho dinero como lo hemos dicho.

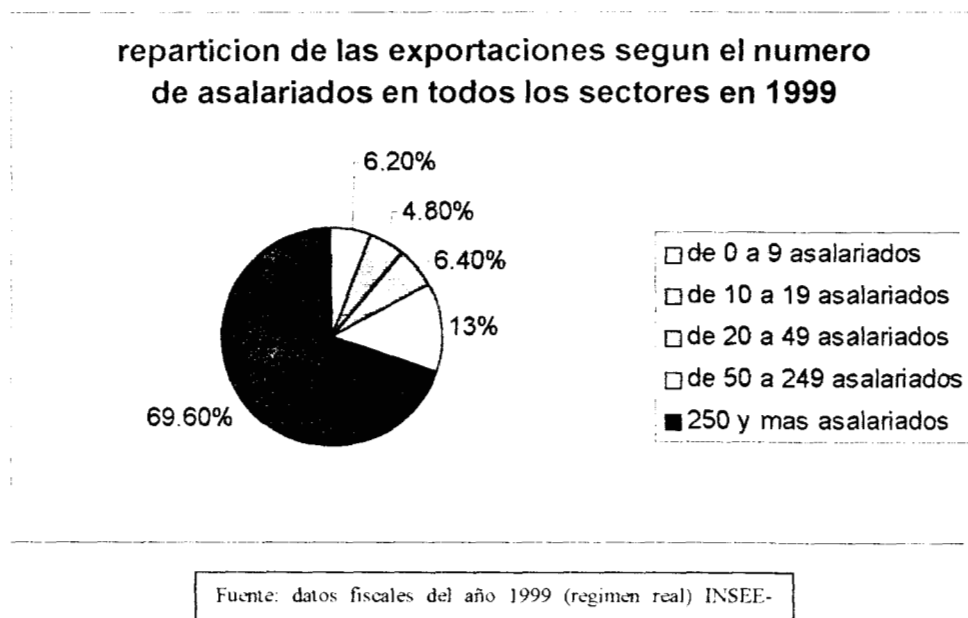
Después de esos tres sectores vienen la Industria Agro Alimenticia, el transporte y la construcción:

- ~ Como lo hemos dicho el transporte no necesita grandes inversiones: solo una para el camión al principio, y después son gastos normales que normalmente no necesitan más inversiones
- ~ Para la construcción son obras de construcción nada más, lo que no necesita mucha inversión (solo para las herramientas de trabajo)
- ~ La Industria Agro Alimenticia es un sector que invierte en los nuevos productos pero las empresas ya tienen las estructuras.

Al final llega el sector de la educación salud y acción social con 1,8% de las inversiones. ¡Esa cifra es débil! Pero se explica con las ayudas del Estado, en efecto el Estado Francés ayuda mucho el sector de la salud y educación y acción social con el seguro social y las ayudas para instalarse.

En las exportaciones, las cifras son más heterogéneas, van de 18% en el sector de las industrias (excepto Industria Agro Alimenticia) hasta 89% para el sector de la educación, salud y acción social.

Para las exportaciones es interesante comparar con las grandes empresas para ver la diferencia.



En efecto se ve muy bien aquí que las grandes empresas son las que exportan más (¡con casi 70% de las exportaciones!), con una organización como las transnacionales, las multinacionales y las otras formas de organizarse para las grandes empresas es muy fácil de exportar y evitar los derechos arancelarios de una manera o de otra (delocalización o otra forma), y tienen más poderes para imponer sus productos en un mercado que no es el suyo.

Las Pequeñas y Medianas Empresas exportan en mayoría en la Unión Europea porque no pagan más derechos arancelarios y tienen ayudas financieras del gobierno Europeo; pero se ve también que las que exportan más (casi el doble de las exportaciones de cada otra

categoría) son las más grandes (50 a 249 asalariados). En efecto en general son más organizadas y más integradas en las redes, y en general son más dinámicas. Además una encuesta estadística de la INSEE en 1999 probó que las empresas que tienen un sistema informático son las que tienen más suerte para exportar.

Estructura del empleo asalariado en las Pequeñas y Medianas Empresas

En todos los sectores confundidos, las mujeres en el empleo asalariado representan 41% en las Pequeñas y Medianas Empresas como en las grandes empresas. En la Industria y los servicios, la tasa de feminización es superior en las Pequeñas y Medianas Empresas, en el comercio, esta tasa es más elevada en las grandes empresas de más de 250 asalariados.

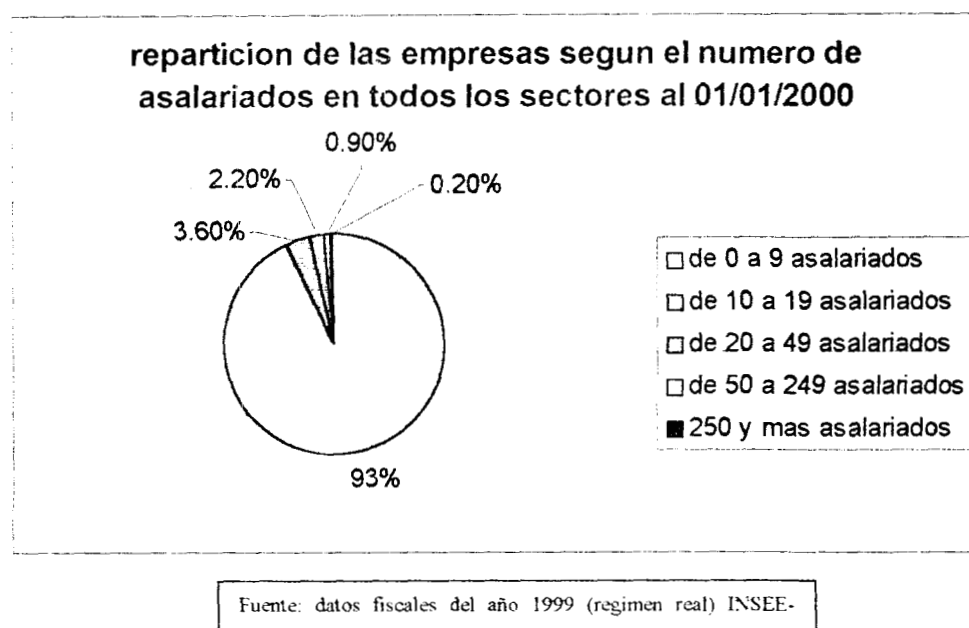
En cambio el empleo a tiempo completo es menos femenino en las Pequeñas y Medianas Empresas.

Globalmente el tiempo completo es tan utilizado en las Pequeñas y Medianas Empresas que en las grandes empresas, en el comercio y los servicios, está más utilizado en las Pequeñas y Medianas Empresas que en las grandes empresas.

El salario anual bruto en promedio por asalariado a tiempo completo es inferior en las Pequeñas y Medianas Empresas en comparación con las grandes empresas, para las mujeres y los hombres, y en todos los sectores porque tienen menos tesorería que las Grandes Empresas.

Para lo que concierne la remuneración, el coeficiente mujer/hombre es en mayoría lo mismo en las Pequeñas y Medianas Empresas y grandes empresas. Hay algunas diferencias en algunos sectores como lo hemos dicho anteriormente.

Las empresas en Francia:



Como lo hemos visto las grandes empresas tienen las inversiones, exportan más, y tienen un papel muy importante, que no se puede negar, pero ahora lo que podemos ver en este cuadro es que representan solo 0,20% de las empresas en Francia, mientras que las Micro Pequeñas y Medianas Empresas (0 a 9 asalariados) representan 93% de las empresas francesas. Eso supone un poder social de las Pequeñas y Medianas Empresas más importante que el de las grandes empresas. Están bien implantadas en las regiones francesas y las dinamizan. En conclusión de esta parte vemos que la mayoría de las Pequeñas y Medianas Empresas son las más pequeñas, las que tienen también el porcentaje más grande de las inversiones. Es entonces muy importante convivir con ellas para que la economía francesa esté bien. En efecto tienen un fuerte poder en el lazo social como lo vamos a ver.

El papel social de las Pequeñas y Medianas Empresas

El lazo social a través del último siglo:

La empresa es la célula de base del funcionamiento de los mercados, y por lo tanto del crecimiento económico. La empresa es el lugar de la especialización, del progreso técnico y del progreso de organización y entonces eso explica las ganancias de productividad. Podemos decir que la empresa es y sigue siendo la herramienta del desarrollo de los mercados.

La empresa y los mercados han sido el instrumento del cambio de la sociedad tradicional en Francia: enriquecimiento individual, movilidad social y geográfica, liberación de la mujer, diversificación de los modos de vida, comunicación de masa... toda esta evolución se ha hecho en coherencia con el desarrollo del individualismo y de una ética de realización de sí mismo.

Paralelamente, la empresa y los mercados han sido el instrumento de una degeneración del lazo social no comercial de la sociedad tradicional: familia amplia, solidaridades locales, dependencia recíproca del maestro y servidor^b, etc. esta degeneración sigue siendo por la destrucción progresiva de esta institución que es la familia nuclear.

Para reconstruir este lazo social con otra forma, hubo que desarrollar instituciones para la sociedad: aparato legislativo y reglamentario, Welfare State... pero esas construcciones realizadas al nivel de la nación, están puestas en tela de juicio por la evolución de la economía de mercado (globalización).

^b Dialectica del maestro y del esclavo de Hegel en la que se demuestra la interdependencia del uno y del otro con el ejemplo del poder.

Para contrabalancear esos efectos que pueden parecer a algunos negativos, las empresas llevan una forma de reestructuración alrededor de una nueva comunidad, la comunidad profesional.

Esta comunidad lleva:

- ✓ Una utilidad social del trabajo (los empleados sirven)³
- ✓ Una estabilidad (lo que es más cierto en las grandes empresas)
- ✓ Un real ambiente relajado

Las empresas así han podido aparecer como un refugio del lazo social. Pero se trata de un refugio precario por que más y más las empresas se forman y se deforman para formarse de otra manera, lo que amenaza directamente el sentimiento de estabilidad y entonces a veces impide el ambiente relajado. Eso es un esfuerzo que tienen que hacer las empresas, y particularmente las Pequeñas y Medianas Empresas por el mismo hecho de que como lo hemos visto, representan 65% del empleo y que entonces son ellas que pueden influir más sobre la sociedad en general.

Las empresas pueden tal vez ayudar para reconstruir un lazo social:

Al interior de la comunidad profesional que constituye la empresa se gestiona las relaciones con o sin humanidad. La empresa puede entretener el espíritu de equipo o fomentar una grande competición, despedir de una manera brutal o buscar soluciones adaptadas a todos los casos particulares. Esas aptitudes más o menos humanas, son inspiradas por lo que podríamos llamar una ética de empresa, no tienen una mala influencia sobre los resultados económicos y financiera de la empresa ... algunos dicen el contrario como Jean Francois Chanlat en su libro *Plaidoyer pour une anthropologie générale*.

El manager en los tiempos modernistas podía tomar decisiones atinadas sin tomar en cuenta las ciencias sociales. Hoy, las cosas han cambiado y eso parece una aberración: bajo la presión del entorno económico, técnico, social y cultural, un nuevo paradigma organizacional nos aparece. Las características de este nuevo paradigma postmodernista (transversalidad, red, cooperación, creatividad, autonomía...) explican la pertinencia de la sociología para comprender el funcionamiento de la organización y también para actuar sobre ella. En efecto la sociología de las organizaciones nos lleva dos lecciones: la primera concierna la racionalidad del individuo y sus límites; la segunda, el poder y su distribución dentro de la organización. La sociología ayuda la organización a manejar las cuestiones de poder en una relación de negociación mucho más compleja que antes.

¿Cómo y por qué utilizar el management y las ciencias sociales en las empresas?

Las ciencias sociales, o las ciencias humanas son ciencias ambiguas, como lo escribe Gusdorf: "son ambiguas por que el hombre, que es el objeto y también el sujeto no puede ponerse entre paréntesis para mirar una realidad independiente de él." Hay dos tendencias:

- una naturalista objetiva causalidad y científica, que corresponde a la visión de autores como Mill, Weber & Auguste Comte: para ellos, las ciencias sociales son ciencias de estudios críticos.
- una humanista subjetiva finalista y comprensiva, que corresponde a la visión de Dilthey, Mayo o de Durkheim que piensan que las ciencias sociales están hechas para mejorar el cotidiano, y que son técnicas utilizables.

Crozier, por ejemplo, dice en « la sociedad bloqueada » que los sociólogos no pueden responder a los problemas del cambio si siguen teniendo esa actitud « dogmática [...] que han heredado de sus pasado de ideólogo. » (Crozier, 1995 :23), en cambio, si aceptan que las ciencias sociales son ciencias experimentales, dice que podrían tal vez hacerlo.

De todos modos, las ciencias sociales son ciencias, entonces utilizan las mismas técnicas que otras ciencias como:

1) describir, que es la primera forma del conocimiento

2) explicar, aquí, ese tipo de ciencias tiene problemas con la pregunta de causalidad por que el hombre es imprevisible, versátil y complejo.

3) entender, “por que pertenecemos al mundo, estamos condenados a los sentidos” decía Merleau Ponty en *L’œil et l’Esprit*... eso implica que estamos influenciados por nuestras experiencias, y que también hay interacciones de la fenomenología y del lenguaje como lo dice también Baudelaire en *Correspondances* (poema que hace parte « des fleurs du mal »), “l’homme y passe a travers des forets de symboles”: el hombre pasa a través de un bosque de símbolos.

4) evaluar y normar

Como lo dice Jean Francois Chanlat: “ creamos la sociedad como ella nos cree, y las analíticas que desarrollamos participan también a su transformación.” La mayoría del tiempo, las ciencias sociales se utilizan en las empresas para gestión o el management; para Chanlat, el management es una subdisciplina de las ciencias sociales por que “gestión es una actividad social”.

En efecto las ciencias sociales pueden ayudar a los managers en preguntas de productividad, eficiencia, dominación, sufrimiento, sentido, significaciones, solidaridad y valores. El problema actual, es que la racionalización de las prácticas de gestión tienen resultados malísimos: las fusiones, las adquisiciones, las reestructuraciones tienen malas

influencias en la gente (endeudamiento de las familias, baja de la seguridad social...). por eso JF Chanlat propone una antropología general.

Propone primero una apertura disciplinaria, para tener una antropología complementaria (con biólogos, filósofos, sociólogos, economistas...) para tener un saber más largo y compartir las experiencias. Segundo una vuelta a dimensiones fundamentales, la espontaneidad, y lo imprevisible no son en todos casos malos. Tercero una vuelta del actor y del sujeto: dejar la gente expresarse (aunque no sean ejecutivos) por que estamos actores que si estamos sujeto (este proposito lo veremos más alla con la proposición de Crozier sobre la « participación » en las organizaciones(Crozier, 1994)). Cuarto, una vuelta a la afectividad, necesaria en el comportamiento racional e indispensable en la construcción de las personalidades, y elementos vital en la dinámica de grupo. Quinto, una vuelta a la experiencia (condición humana), al simbólico (lenguaje de empresa, cultura.), y a la historia (constitutiva de los individuos y de las sociedades). Al final, una vuelta al ético. Es dentro del reconocimiento de los otros que el acto ético existe; las empresas son socialmente responsables, deben aprender a no ganar haciendo perder la sociedad.

Chanlat en su libro nos habla de la relación que hay entre las ciencias sociales y el management: se utilizan para arreglar problemas de eficiencia, poder (dominación/sufrimiento), significación, solidaridad y valor. En efecto, si tomamos la evolución de las ciencias sociales, podemos ver que hubo un gran cambio.

Podemos decir que las relaciones humanas nacieron en las minas en Francia (siglo XIX) o en algunas industrias de Inglaterra cuando los dueños de las empresas se dieron cuenta de que sus empleados no eran felices y que eso iba a llegar a una huelga o peor, a una

revolución. En el caso francés, mandaron los dueños a construir casa al lado de las minas con un pequeño jardín ("les corons"), empezó a desarrollarse una relación de "padre a hijo" entre los dueños y los empleados (que por supuesto duró un tiempo, pero como era ilusión, generó problemas, y las huelgas llegaron poco tiempo después y como lo explica Crozier era demasiado voluntarista : « todo esfuerzo demasiado voluntarista (...) amenaza lo que los empleados consideran como su bien el más precioso- su independencia y su dignidad personal » (Crozier, 1994 :73)). Eso fue el principio de todo, muchos años después surgió Taylor con Ford quienes para desarrollar sus ventas, y aumentar su producción inventó varias técnicas llamadas ahora "taylorismo" y « fordismo ». Había de un lado la racionalidad de la producción para aumentarla, y de otro un desarrollo de las relaciones humanas (relaciones humanas clásicas) en la que aumentaba los sueldos para que sus empleados fueran más felices y sobre todo para que entraran en la sociedad de consumo de masa.

Podemos ver aquí que las ciencias sociales fueron utilizadas por el management en la óptica de generar más beneficios para los empresarios. Chanlat en su libro da la impresión de querer una antropología general para que los empleados se sienten mejor, no con el objetivo de ganar dinero, eso si viene está bien, pero que no sea un fin en sí. El problema aquí es que todas las teorías de las relaciones humanas como la teoría de la motivación de Maslow, la teoría X o Y de Mac Gregor están utilizadas para ganar dinero⁴. El problema general actual es que todo, absolutamente todo tiene un precio: lo peor es pensar que para instalar una antropología general va a costar dinero. costar dinero para enseñar de nuevo a los hombres los que es la afectividad, la experiencia, el simbolismo, la historia, la ética y lo que es decir "YO". En Japón por ejemplo, lo han olvidado, un empleado no puede decir lo que piensa, no son más humanos, como lo dice Chanlat: "la rationalisation des pratiques de gestion, des

resultats peu concluants" (la racionalización de las practicas de gestión, resultados opco concluantes), en efecto, la sociedad japonesa está en crisis.

En Francia, como lo dice Crozier, quedamos en la logica quantitativa que nos impide comprender el nuevo mundo, el postmodernismo y adaptarnos : « experto y burocratos ven la inversión solo como cifras lo que les impide entender el aspecto qualitativo » (Crozier, 1995). El problema particular que eso genera es que Francia tiene los recursos para estar muy competitiva en el mundo postmodernista en el que el recurso raro es el humano : los Franceses estan más cómodo con las ideologias del postmodernismo que con las del modernismo (cantidad y estandarización). Hay tambien un problema de sociedad : los Franceses tienen miedo de las ciencias sociales porque no les gusta ver los problemas, Crozier habla de « su extraordinaria capacidad a disfrazar la realidad o a trastornarla » (Crozier, 1995). la descubierta de la importancia de los recursos humanos –los recursos más raros de la sociedad postindustrial- pide una nueva revolución conceptual.

El consumo de masa se ha generalizado con Taylor, ahora, el hecho de sentirse bien podría generalizarse también con una teoría similar. Ahora hay tres soluciones para llegar a una antropología general:

- O los hombres se dan cuenta de que son hombres y entonces van a hacer esfuerzos para hablarse de hombre a hombre (dejar de considerar a sus empleados como numero por ejemplo)
- O los empresarios van a darse cuenta de que con una antropología general van a generar más beneficios, y entonces van a racionalizar esa practica en códigos especiales para generalizarla en una ley que podría utilizarse en todas las empresas (lo que es imposible, leas relaciones humanas son el "all depends" de Joan Woodward aplicado al hombre. Hay

muchos parámetros que no podemos saber porque dependen de cada uno de nosotros). Entonces, esa solución sería un medio excito: no puede ser peor que la racionalización total de las practicas de gestión, pero no es tan bueno como la primera solución que es una toma de conciencia de cada hombre en relaciones con el otro.

- O con todos los problemas que estamos generando por lo que estamos haciendo (racionalización, hacer perder la sociedad..) van a volver tan enormes que vamos a estar obligado cambiar de una manera situacional y totalmente pasiva... el problema en esa solución es que a lo mejor será demasiado tarde para encontrar soluciones... (o soluciones de emergencia que son a corto plazo..)

Sobre ese tema, Crozier nos dice que el mundo está cambiando : « el tiempo de los tecnocratos está pasando [...] era el tiempo de las soluciones, tenemos que llegar al tiempo de los problemas » (Crozier, 1994) llegaremos en ese tiempo con la participación del maximo de personas para que puedan encontrar oportunidades que nos van a ayudar para transformar nuestra sociedad.

Papel de las Pequeñas y Medianas Empresas en la reconstrucción del lazo social

Las Pequeñas y Medianas Empresas dinamizan la vida económica y la vida social económica⁵ francesa, en efecto el peso de las Pequeñas y Medianas Empresas en Francia representa 65% del empleo total (asalariado o no) y son pequeñas estructuras en las que todo el mundo conoce al menos de vista a todo el mundo. El empleado se siente parte de la organización, las Pequeñas y Medianas Empresas no tienen cultura de empresa pero influyen mucho sobre lo que hemos llamado “los lazos sociales”.

La cultura es el conjunto de las actividades bajo normas sociales y históricamente diferenciadas, y modelos de comportamiento transmisibles por la educación propia de un grupo social determinado. Mintzberg la define como el conjunto de creencias, normas símbolos y mitos propios de una sociedad. Las dos definiciones son muy superficiales, el concepto de cultura es muy nebulosos en verdad y contiene muchas cosas. Pero podemos ver aquí que se trata de cosas que hacen un grupo, normas, creencias que lo definen. En las empresas, es muy bueno desarrollar una cultura para que los empleados se sienten como miembros a parte de ese conjunto que son las organizaciones. En las Pequeñas y Medianas Empresas la gente se conoce, hay una pertenencia a la organización (aunque no sea suya). La “cultura” en las Pequeñas y Medianas Empresas es la cultura de la región en la que están las Pequeñas y Medianas Empresas; en las grandes empresas la gente viene de horizontes diferentes, hay que encontrar un lazo común para que los empleados encuentren una identidad en la organización⁶.

Pero además de esos problemas de reconstrucción del lazo social, las Pequeñas y Medianas Empresas deben enfrentar una serie de problemas internos y exteriores que no dependen de ellas sino que del ambiente económico directo que les influya mucho.

Vamos a ver cuales son las problemáticas más importantes en Francia para las Pequeñas y Medianas Empresas.

Las problemáticas de las Pequeñas y Medianas Empresas en Francia:

Problemas de management interior de las Pequeñas y Medianas Empresas

En efecto son empresas que tienen problemas para encontrar lo que están buscando:

- ~ Tienen problemas para encontrar la gente calificada para sus empleos (las personas que están calificadas prefieren trabajar para grandes empresas en las que están más pagados) o gente no calificada: el promedio de los estudios en Francia es elevado y entonces falta de técnico o de gente no calificada que tenemos que hacer venir de otros países lo que crea problemas con la inmigración.
- ~ Tienen problemas los jefes de Pequeñas y Medianas Empresas para ponerse al corriente de lo que está pasando. En efecto hay que saber un poco de contabilidad, un poco de mercadotecnia... pero los que no saben de algo tienen que pedir ayuda de persona exterior (que pueden entonces tener un papel importante desde el exterior de la empresa y eso algunos jefes de empresas no lo aceptan; además cuesta dinero...), la otra solución es entrar en algunos programas Europeos que forman a los jefes de empresas en computación, contabilidad (por ejemplo el PDZR Programa de Desarrollo de las Zonas Rurales ayuda las Pequeñas y Medianas Empresas dándoles clases de contabilidad de informática...)... el problema de esos programas es que no son muy conocidos de los jefes de Pequeñas y Medianas Empresas, en efecto la meta principal de esos programas es desarrollar las regiones, y para eso dinamizar las Pequeñas y Medianas Empresas.

Problemas exteriores de las Pequeñas y Medianas Empresas en relación con el mercado:

El modo de organización de las grandes empresas está reconsiderado: de una organización piramidal a una organización en redes, de un funcionamiento en servicio separados a un funcionamiento en proceso y en flujo, de una noción de puesto de trabajo a una noción de sistema de proyecto con una centralización de la definición de políticas en la oficina y una descentralización de la puesta en marcha en las unidades autónomas, a veces delocalizadas. Podemos ver aquí que todo eso favorece la aparición de transnacionales, lo que se parece a una grande red de Pequeñas y Medianas Empresas. Esas grandes empresas dan el movimiento, y entonces por lo mismo influyen las organizaciones de las Pequeñas y Medianas Empresas que trabajan para ellas. En efecto:

- ✓ Esas empresas (Pequeñas y Medianas Empresas) pueden estar obligadas a modernizarse a causa de la demanda de las Grandes empresas que imponen sus nuevos modos de organización a sus proveedores y subcontratantes.
- ✓ Están puestas en situaciones de competición nacionales y internacionales (en Francia, en Europa, y en el mundo)
- ✓ Como en la teoría de Joan Woodward: la contingencia, las nuevas herramientas de producción que las Pequeñas y Medianas Empresas deben usar influyen sobre sus estructuras mismas (numero de asalariados, organización de procesos...).
- ✓ Influencia también de los sectores sobre las empresas que les componen. (según el sector las Pequeñas y Medianas Empresas tienen necesidades diferentes, y exigencias particulares)

Las Pequeñas y Medianas Empresas en Francia son muy dependiente del medio ambiente y de la situación económica francesa, y como son pequeñas estructuras son muy influidas por eso.

Las Pequeñas y Medianas Empresas son las que dinamizan en Francia el lazo social del lado económico entonces las mutaciones de las Pequeñas y Medianas Empresas influyen sobre el trabajo y el empleo. Las evoluciones hacia la flexibilidad son inevitables, pero como hacer para hacer que la sociedad que emerge de eso sea más móvil, y no precaria.

- ~ Las Pequeñas y Medianas Empresas deben hacerse conocer, en efecto las empresas que no están conocidas de sus clientes (que sean empresas o individuos) no pueden ser competitivas: si un posible cliente quiere cambiar su proveedor y que no conoce las Pequeñas y Medianas Empresas en cuestión (que podría ayudarlo), no puede elegirlos. Afortunadamente para las Pequeñas y Medianas Empresas en general están bien implantadas en los mercados de proximidad.
- ~ Tienen problemas en comparación con las grandes empresas que tienen más poder en las negociaciones porque son más grandes y son más implantadas en los mercados nacionales. Además “el cliente es rey” y entonces cuando la grande empresa es cliente como lo hemos visto por ejemplo en el sector de los servicios, puede influir mucho en el proveedor, y aún más cuando es el cliente mayoritario... por ejemplo los esquemas de Porter no funcionan para las Pequeñas y Medianas Empresas. En este contexto podemos citar a Crespy con su libro Estrategia y competitividad mundial.

El libro de Crespy trata de la estrategia y de la competitividad en la industria mundial. Nos plantea primero el contexto mundial de los años “80”. Un contexto difícil después de las “trente glorieuses” y de las crisis de 73 y 79. Después de haber intentado las políticas de Keynes, los gobiernos vuelven al liberalismo reduciendo las ayudas a las empresas. Como lo dice Crespy son puntuales aunque sean importantes y además son concentradas en algunos sectores como defensa nacional...

Las industrias tradicionales se desarrollan de nuevo, y el desarrollo de las industrias de alta tecnología es menos rápido de lo que se esperaba. Las empresas tienen que adaptarse a ese nuevo ambiente. Hay reformas fiscales, una baja de los impuestos en Francia, y la perspectiva es a una baja de las recetas del gobierno y entonces una baja de su papel en el contexto económico. Hay en Francia una tradición de intervención del estado muy fuerte, el lado social es particularmente desarrollado, pero las intervenciones públicas se están reubicando: las ayudas son más para ayudar a las empresas (Pequeñas y Medianas Empresas en mayoría) a acceder al capital o ayudas inmateriales (como para la búsqueda y la innovación o consejo). En el contexto de Francia no se puede olvidar Europa que tiene programas de ayuda también, y los programas de las regiones de cada país para ayudar a su industria: para dinamizarla. Crespy en su libro habla también de del proteccionismo para las industrias (por ejemplo la PAC en Europa) pero la protección tiene también perversión (delocalización, diferenciación...).

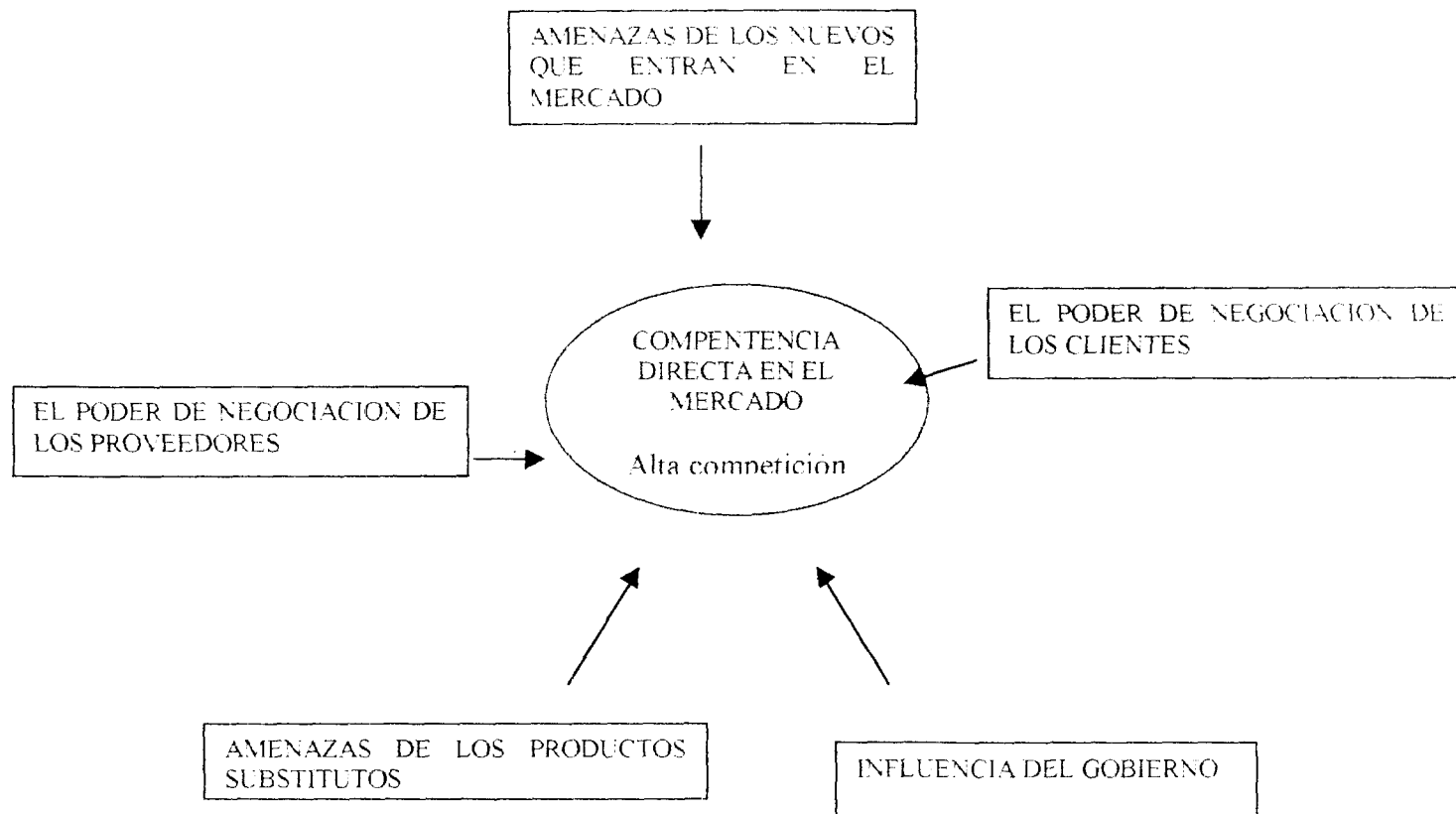
En su libro dice Crespy que las estrategias de las grandes empresas están cambiando. Por ejemplo dejan las Pequeñas y Medianas Empresas ir en los nuevos sectores a ver si ellos después pueden seguir. Además hay una moda de reconcentración de las Grandes Empresas

que deja más lugares a las Pequeñas y Medianas Empresas, se prefiere tener acuerdos, alianzas con Pequeñas y Medianas Empresas o otra empresa que estar deconcentrado.

En ese contexto las Pequeñas y Medianas Empresas en Francia tienen un papel más y más importante, pero siguen teniendo problemas: son organizaciones que tienen que responder a las demandas del mercado y están siempre bajo esa presión.

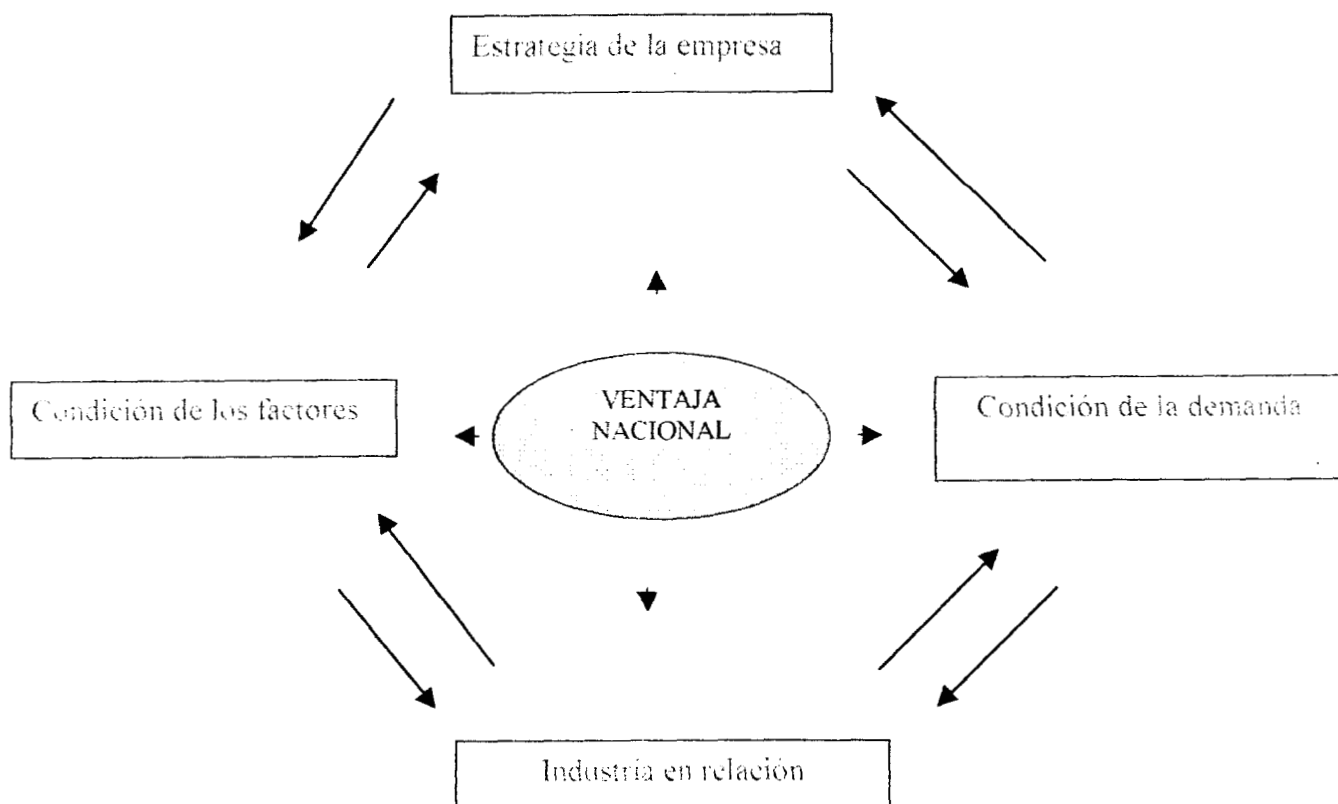
El problema de ese libro es que trata solo de las grandes empresas y que las Pequeñas y Medianas Empresas tienen una manera de organizarse, de estar competitiva diferente: por ejemplo las aportaciones de Porter prácticamente no sirven de nada para las Pequeñas y Medianas Empresas. Hay que tener cuidado que los programas para Pequeñas y Medianas Empresas no sean solo económicos, porque las Pequeñas y Medianas Empresas necesitan primero estar integradas en redes sociales.

Esos esquemas por ejemplo, casi no funcionan para las Pequeñas y Medianas Empresas:



En efecto en particular para esa figura, el poder de los proveedores o el de los clientes es demasiado fuerte la mayoría del tiempo (excepto algunas Pequeñas y Medianas Empresas muy conocidas para su saber hacer).

Para esa figura el problema es la estrategia, es muy difícil conocer la estrategia de las Pequeñas y Medianas Empresas, y además ese cuadro da una respuesta para las exportaciones, pero como lo hemos visto las empresas que exportan más son las grandes empresas.



Lo bueno de esos esquemas para las Pequeñas y Medianas Empresas es darse cuenta de sus debilidades y entonces tener un FODA más desarrollado en el detalle. Pero esas figuras olvidan el factor más importante actualmente y sobre todo para las Pequeñas y Medianas Empresas, como lo dice Crozier: los recursos humanos y las redes (Crozier, 1994). Son esquemas objetivos y que por lo tanto no tienen cuenta de lo subjetivo. En efecto el papel de las Pequeñas y Medianas Empresas es muy importante socialmente hablando como lo hemos visto en el papel de las Pequeñas y Medianas Empresas en la reconstrucción del lazo social.

En Francia como lo hemos dicho la ideología social es muy importante, y el último gobierno que era de izquierda⁶ (Partido Socialista) tenía en su programa la puesta en marcha de las 35 horas⁷.

⁶ el de Lionel Jospin, primer ministro desde 1997 hasta 2002, coalición con la derecha, con el presidente Jacques Chirac (miembro del RPR: agrupación para la república)

Como lo hemos dicho, el lazo social después de haber sido en la familia (lazo social tradicional) ha sido trasladado en las empresas. ¿Cuál es el problema con las 35 horas? ¿qué son las 35 horas?

La ley de las 35h

Presentación general de la ley del punto de vista del Gobierno quien la hizo:

- ✓ Reducción de la jornada laboral. Más tiempo libre para más empleos.

Clave principal para enriquecer el crecimiento del empleo, la reducción de la jornada laboral se ha puesto en marcha de forma flexible y decidida. Decidida, puesto que la ley del 13 de junio de 1998 fijaba un tope - las 35 horas -, y flexible por el método propuesto: la negociación, empresa por empresa, sector por sector para determinar las modalidades concretas de la reducción de la jornada laboral.

Más allá de las controversias y los debates que no han faltado, la ley del 13 de junio de 1998 ha impulsado una dinámica sin precedentes de diálogo social, de innovación organizativa y de negociación. Invitados a negociar, los empresarios, los sindicatos y los trabajadores han sabido demostrar el realismo y la capacidad de innovación necesaria para encontrar modalidades variadas y "a la medida" respetando, al mismo tiempo, las aspiraciones de los asalariados y las necesidades de las empresas.

✓ Cita con el empleo

La reducción de la jornada laboral ha contribuido, de forma sensible, a reducir la precariedad en el empleo haciendo posible el paso de contratos de interinidad o temporales a contratos indefinidos y favoreciendo el trabajo a tiempo parcial elegido. Las contrataciones han beneficiado, de forma significativa, a los jóvenes y a personas con dificultades de inserción. Por último, la reducción de la jornada laboral se traduce en un desarrollo de la polivalencia y de las competencias de los asalariados y en los nuevos avances en materia de formación especializada.

Demostrando una gran flexibilidad y buscando, para cada caso y de manera descentralizada, soluciones adaptadas, la negociación ha llevado a avances juzgados, casi siempre, como satisfactorios para las dos partes.

✓ Convenios que integran nuevas flexibilidades tanto para los asalariados como para las empresas

La conciliación de la jornada laboral con los ritmos sociales, familiares y escolares se ha situado en una posición destacada en las negociaciones. Las encuestas realizadas a los asalariados con posterioridad a la puesta en marcha y a la adaptación de los nuevos horarios, muestran una gran satisfacción: un 85% de los asalariados consideran que el paso a una jornada de 35 horas ha sido, desde su punto de vista, algo positivo, permitiéndoles una mejora de su vida personal y familiar (un 86%), disponer de más tiempo libre personal (un 74%), una mejor organización de los horarios (un 68%) y un mejor ambiente de trabajo (un 50%).

Para las empresas, tener en cuenta las fluctuaciones y el carácter estacional eventual de los ritmos de la demanda ha permitido acercar la organización de la empresa a las necesidades de los clientes. Un 84% de los empresarios que han firmado un convenio de reducción de la jornada laboral en el marco de la primera ley, del 13 de junio de 1998, quedan satisfechos. Un 81% de los mismos juzgan que la reducción de la jornada laboral ha permitido mejorar el clima social de su empresa y, un 65%, que ha permitido mejorar la organización del trabajo.

La ley del 19 de enero del 2000 integra innovaciones, prolonga y amplía el movimiento de negociación, todo ello traduciendo la voluntad de los poderes públicos de proseguir la construcción de un pacto social equilibrado, factor de progreso para el asalariado y de competitividad para las empresas. (esas cifras obviamente vienen de estudios del gobierno quien tal vez utilizó una cierta forma de censura dado que las cifras que se dan de otros lados, o las personas que respondieron a las entrevistas tienen un punto de vista mucho más matizado)

- ✓ Una ley construida sobre la base de convenios para favorecer la adhesión de todos

La segunda ley, tal y como la ha concebido el gobierno francés, debe lo esencial de su contenido a las negociaciones que tuvieron lugar a lo largo de dos años. Ésta propone un marco de aplicación coherente para las reglas de la duración del trabajo a todas las categorías salariales (ejecutivos, trabajadores a tiempo parcial...). Propone instrumentos simplificados y adaptados a las exigencias de la producción o de los servicios (modulación...). Aporta nuevas flexibilidades y garantías a las empresas y a los asalariados.

Construida sobre convenios suscritos en materia de empleo, la ley está diseñada para facilitar nuevas negociaciones y permitir la creación o la preservación de cientos de miles de empleos en los próximos años.

Las disminuciones de las cargas sociales están vinculadas a la conclusión de convenios negociados y firmados por los sindicatos mayoritarios o aprobados por una mayoría de los asalariados.

Un periodo de adaptación permite dejar tiempo para que la negociación se desarrolle en las mejores condiciones, todo ello manteniendo, de forma decidida, el tope de 35 horas.

✓ Un triple objetivo:

En el contexto económico actual, las empresas y sus asalariados se enfrentan, de forma progresiva, a la necesidad de innovar, incluso en la organización del trabajo. Con la jornada de 35 horas, estos cambios pueden perseguir un triple objetivo:

- ~ un objetivo de creación de empleo
- ~ un objetivo de competitividad
- ~ un objetivo de mejora de las condiciones de trabajo y de lograr un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

Los negociadores de los convenios ya suscritos han abierto, de este modo, el camino y han hecho posible la reducción de la jornada laboral. Al consolidar sus convenios, la ley les aporta nuevas posibilidades y garantías. Al facilitar la financiación de la reducción de la jornada laboral por medio de la disminución permanente de las cotizaciones sociales, esta ley favorece

el equilibrio económico y social de los convenios, sirve de apoyo a la competitividad y juega a favor del empleo.

Puesto que ella afecta, simultáneamente, al funcionamiento de la empresa, a la organización del trabajo y a la vida cotidiana de los asalariados, la reducción de la jornada laboral a 35 horas se ha convertido para cada uno de ellos en un increíble desafío. Para aquéllos que ya han firmado un convenio, será preciso ponerlo en aplicación en el futuro y, llegado el caso, adaptarlo a las nuevas posibilidades propuestas por la segunda ley. Para aquéllos que todavía no han firmado un convenio, es preciso que emprendan las negociaciones hoy mismo. Se ha puesto en marcha todo lo necesario para prestarles el apoyo más completo, más directo y más concreto posible:

- La administración del trabajo está a disposición de los actores de la negociación, en cada departamento o región, para informarlos y acompañarlos a lo largo de sus discusiones;
- asesores, cofinanciados por el Estado, podrán ayudarles, en la medida en que sea necesario, en la elaboración de su diagnóstico, en la búsqueda de soluciones específicas a su empresa y para facilitar la puesta en marcha de la jornada de 35 horas
- un servicio de información telefónica (16.000 llamadas mensuales) y un espacio de preguntas/respuestas en la página web de Internet (1.600 mensajes mensuales) está a la disposición de las empresas para responder a las dudas y proporcionar una información precisa y personalizada;
- por último, una guía titulada *Tout savoir sur la réduction du temps de travail* (Todo lo que hay que saber sobre la reducción de la jornada laboral), se revela a la vez clara y exhaustiva y tiene como objetivo responder a las dudas de todos los actores presentes en la negociación.

Los 5 ejes principales de la ley

1. La ley confirma que la nueva duración legal de la jornada laboral se fija en 35 horas

La nueva duración legal se ha fijado en 35 horas de trabajo efectivo semanal a partir del 1 de enero del 2000 para las empresas de más de 20 asalariados y a partir del 1 de enero del 2002 para las demás. Además, se ha definido una duración anual del trabajo equivalente a un promedio de 35 horas en función del número de semanas trabajadas; en principio, ésta no deberá ser superior a las 1.600 horas. Esta duración anual es aplicable cuando el trabajo se organiza a lo largo del año.

2. La ley define el régimen de horas extraordinarias

En el marco semanal, las horas extraordinarias se descontarán a partir de la hora nº 36. Para los convenios que estipulen una distribución del tiempo de trabajo a lo largo del año y que hayan sido suscritos después del 1 de enero del 2000, las horas extraordinarias se descontarán a partir de las 1.600 horas. La ley define las repercusiones, tanto para la empresa como para el empleado, de estas horas extraordinarias.

3. La ley define nuevas modalidades en materia de organización del trabajo

A su disposición a través de la negociación colectiva, en respuesta a las necesidades de las empresas y todo ello reforzando las garantías para los asalariados, estas modalidades son las siguientes: la modulación de los horarios a lo largo del año; la reducción de la jornada laboral sobre una base diaria; diferentes formas de trabajo a tiempo parcial; el trabajo intermitente; la

cuenta ahorro-tiempo; las modalidades específicas para los ejecutivos, según su grado de autonomía; la organización de las formaciones de desarrollo de las competencias, posible por reparto entre las horas que se dejan libres por la jornada de 35 horas.

4. La ley estipula nuevas disminuciones de las cotizaciones patronales

Estas nuevas disminuciones de las cotizaciones patronales están destinadas a garantizar no sólo una financiación equilibrada del paso a la jornada de 35 horas, sino también a reducir el coste del trabajo en la escala de los salarios bajos y medios para enriquecer el crecimiento del empleo; también están a su disposición por medio de la negociación. Esas disminuciones estaban pagadas por la seguridad social, sobre ese punto el estado tuvo que cambiar de fuente de dinero porque nadie estaba de acuerdo: ahora el financiamiento viene del impuesto sobre los cigarros (casi 60%), y del impuesto sobre el alcohol (casi 20%), o demás esta cobrado sobre otros ingresos del gobierno. (Fuente: benchmark group emploicenter.com).

5. La ley crea un dispositivo de garantía de la remuneración para los asalariados pagados al SMIC (salario mínimo para los asalariados en Francia)

Esta garantía tiene como objetivo asegurar el mantenimiento de la remuneración de los asalariados al SMIC, asalariados que se benefician de la reducción de la jornada laboral, y el posterior incremento de su poder adquisitivo.

La ley de las 35h para las Micro Pequeñas y Medianas Empresas:

A partir del 1 de enero 2002, la duración de trabajo legal por semana es de 35 horas. Las Micro Pequeñas y Medianas Empresas pueden adoptar diferentes formulas para alcanzar el objetivo:

- ~ Reducir la actividad de la empresa a 35 horas a la semana
- ~ Conservar un horario de trabajo entre 39h y 35h, pero dando a los asalariados día de descanso para llegar a 35h al final.
- ~ Elegir el horario anual para poder jugar con las variaciones de estación durante el año
- ~ Para permitirles de organizarse a su ritmo, el régimen de horas extraordinarias es el siguiente en volumen y remuneración:

180h por año y por asalariado en 2002 (en lugar de 130h)

170h por año y por asalariado en 2003 (en lugar de 130h)

130h en 2004 (llegando al derecho común)

en remuneración, las horas que están entre la hora 36 y la 39 serán horas extraordinarias, y entonces se pagarán más:

en 2002 : 10% en días de descanso o en el salario (sí un acuerdo lo dice)

a partir de 2003 : 25% en salario

Hay varios acuerdos posibles:

- ~ Acuerdo de sector: los acuerdos de sector pueden permitir a las Micro Pequeñas y Medianas Empresas de aplicar la reducción de trabajo según las modalidades negociadas con los sindicatos. Es la forma más simple para instalar las 35h, y que da acceso directo a la reducción de las cotizaciones sociales. (por ejemplo en el sector de la platería como lo podemos ver en la entrevista con el servicio jurídico del sindicato de esa profesión)
- ~ Acuerdo de empresa: cuando no hay acuerdos de sector las Micro Pequeñas y Medianas Empresas deben negociar un acuerdo de empresa con:

El delegado de personal designado como el enlace sindical si no hay uno en la empresa o un asalariado enviado por una organización sindical representativa o un delegado de personal.
- ~ Acuerdo común: los empresarios de varias Micro Pequeñas y Medianas Empresas se ponen de acuerdo para adoptar soluciones concretas y que corresponden a las necesidades de cada uno.

Los puntos más importantes que se tienen que precisar son la nueva duración de trabajo, la fecha de principio de aplicación de la ley, el número de empleo creados o preservados, las remuneraciones, las consecuencias para los asalariados a tiempo parcial.

La aplicación de un acuerdo (de sector, de empresa o común) da derecho a tener ayudas del gobierno si la duración de tiempo de trabajo está de 35h por semana o de 1600h al año. Esas ayudas (reducción de las cotizaciones patronales) son muy fuertes para los salarios

medios o bajos, y las empresas de menos de 11 asalariados pueden aprovechar de esas ayudas sin tener acuerdos formales firmados con los sindicatos, bajo obviamente algunas condiciones.

Para las empresas de menos de 8 asalariados no se exige el aumento de la planta, y las ayudas pueden durar más tiempo si algún acontecimiento grave molesta la puesta en marcha del acuerdo firmado.

PROBLEMAS DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS CON LA LEY DE LAS 35 HORAS

Problemas con las 35 horas, problemas reales:

El problema de la ley de las 35 horas refleja el desacuerdo que existe entre los tecnócratas y los políticos. En efecto Crozier dice en *L'entreprise à l'écoute*: “el espacio está creciendo de nuevo entre los tecnócratas de las grandes empresas que siguen a racionalizar hacia los extremos de la *lean organización* y los políticos que inventan medidas globales de obligación y de incitación que salvaría el empleo” (Crozier, 1994: Preface II). Esas medidas no pueden crear empleos, como lo explica él en *La sociedad bloqueada*, los Franceses creen que se puede resolver un problema poniendo un ministro de ese problema que va a arreglar todo. Ese ministro fue designado, como se explica en el libro *La dame des 35 heures*, en la persona de Martine Aubry. El empleo se genera naturalmente pero de una manera que juzgamos “lenta”, para crear empleos se necesita innovaciones sociales, de management, de desarrollo de los mercados...

Las 35 horas había por efecto de regularizar todas las disfuncionalidades del sistema, pero al contrario, han generado problemas dado que hubo problemas entre los actores durante las negociaciones, problemas que han generado un ambiente nefasto en las empresas como lo vamos a ver con las entrevistas.

PRIMERA ENTREVISTA CON HERVÉ DURAND

Sociedad MANUDO

40 personas

proveedor de bolsas de plástico para empacar las panties

Cliente principal: Dim

Director: Hervé Durand

¿Qué fue la reacción de los asalariados frente a la ley de las 35 horas?

Nadie en la empresa quería hablar de eso, había un reparo. La resistencia venía del hecho de que los empleados preferían poder hacer horas extras y ganar más dinero.

¿Qué han hecho entonces?

Hemos esperado el último momento esperando cambios políticos, lo que pasó. Habíamos empezado a discutir los cambios pero con suerte para todo el mundo hubo este cambio en la ley con el nuevo ministro Fillon. Habían varias soluciones, y teníamos un plan en el caso en el que hubiéramos estado obligado a instalarla.

¿Qué ha llevado esta discusión a propósito de las 35 horas en la empresa?

Una reflexión sobre la organización en general, sin tabú; por ejemplo, los empleados no querían trabajar en equipo antes, ahora en cambio a de contrapartes, están listos a pensarlo de nuevo.

Estamos por el momento pensando a armonizar los horarios de todos los asalariados: había algunos a tiempo parcial porque habíamos tenido problemas hace 2 años. Eso en

particular fue generado y fue acelerado gracias a la ley de las 35 horas y a la discusión que han generado en la empresa.

¿Tienen problemas ahora por culpa de esa ley?

Si no se habla de las 35 horas, no hay problemas: ahora los asalariados pueden hacer horas extras y entonces pueden ganar dinero. Pero esa ley introdujo cambio de comportamiento de los empleados. En efecto tienen mucho cuidado con la hora, lo que no estaba cierto antes.

Hay también una frustración general de los empleados en relación con la Grandes Empresas: en efecto primero están más pagados en las Grandes Empresas, y se añade el hecho de que en las Grandes Empresas los asalariados pueden hacer 35 horas... crea una Francia compartida.

SEGUNDA ENTREVISTA CON THIERRY CHARLES

Entrevista con Thierry Charles, responsable jurídico del sindicato GIPRA (agrupamiento industrial de las Pequeñas y Medianas Empresas que trabajan en el sector la plasturgia en Auvergne, Rhône Alpes, Bourgogne)

¿Qué me puede decir sobre la ley de las 35 horas?

La dificultad viene de la puesta en marcha jurídica, es como siempre una ley muy compleja que no ha tomado en cuenta la organización, es una ley para una sociedad ideal de funcionarios: no se han preocupado del punto de vista de la empresa. Que haya voluntad o no de parte de las empresas, es difícil, la organización y la ley no se llevan bien juntos, es difícil encontrar una relación, un eje para que las dos pueden convivir. Para simplificar, las empresas han elegido la anualización del tiempo de trabajo, y las que no la habían elegido están cambiando dando días libres para alcanzar las 35 horas semanal al final.

Para las Micro empresas de menos de 20 asalariados, la mayoría se queda a 39 horas, cuentan las pausas, queda dos horas que pagan en horas extras. El segundo problema es para las empresas que concretamente no pueden asumir la ley.

¿Cuál fue según usted el problema con los ejecutivos?

Tuvieron que explicar a sus subordinados una ley que ellos también tenían que respetar, pero para ellos el tiempo se cuenta en días, y ha creado problemas jurídicos porque tal vez van a trabajar más (con lo que pasó con el cambio de horario en 1981). Ahora son más cerca de los asalariados que de los dirigentes (excepto los ejecutivos de alta jerarquía que casi no existen en las Pequeñas y Medianas Empresas. Se pone en tela de juicio el ser

“ejecutivo”, no tiene tantas ventajas como antes dado que tienen que respetar la misma ley que sus subordinados: tienen responsabilidades, cargas de trabajo, pero se cree ahora que su estatus corresponde al de un empleado normal.

¿Las Grandes Empresas impidieron un cambio hacia las 35 horas a sus proveedores?

No porque siguen con sus exigencias. Piden los productos con un tiempo que la ley no permite respetar... ¡es más el contrario!

¿De quién fue la resistencia más grande a propósito de las 35 horas?

En un primer momento las resistencias vinieron de los dirigentes, el gobierno había vendido la ley a los asalariados (diciéndoles que iban a ganar lo mismo trabajando menos) entonces fue votada muy rápidamente, y cuando los asalariados se dieron cuenta de las consecuencias sobre su salario y su empresa hubo una resistencia de parte de ellos también. Hay la organización perfecta, pero la realidad de las Pequeñas y Medianas Empresas es diferente. Los asalariados quieren poder hacer horas extras... como no pueden trabajar como lo quisieran, encuentran una segunda actividad lo que trae una demotivación, una deterioración de su trabajo en la empresa, y accidente del trabajo.

En efecto eso es muy importante para la empresas, había empresas que ya trabajaban 35 horas semanales pero el problema es para las empresas que tienen dificultades, la ley es obligatoria... hay un problema de la pertinencia de esa ley: los días libres los asalariado trabajan por la economía informal, eso trae problemas de ética... sin contar las empresas que no pueden sobrevivir con ese nuevo horario.

¿qué han cambiado de un punto de vista social?

Los asalariados ahora cuando postulan, quieren las 35 horas, entonces es un hecho. Pero no es el asunto que permite mejorar las cosas socialmente en las empresas. Los dirigentes tuvieron que denunciar las pausas. Hubo huelgas importantes. Los consultantes que estaban aquí ayudaron la negociación, porque dieron la palabra a todo el mundo, pero no escucharon a nadie...

No se trata sólo de un problema de organización, las 35 horas han traído más problemas que respuestas. La economía es al servicio del hombre no el contrario, no era lo suficientemente flexible. Antes estábamos en un periodo de crecimiento económico, ahora con la crisis esa ley no hubiera sido posible. Este avance social que son las 35 horas es bueno en teoría, pero por ejemplo los ejecutivos nunca habían trabajado tanto.

En Alemania, hubo un cambio hacia las 35 horas (que no vino de una ley del gobierno sino que de un movimiento social general) pero tuvieron más accidente del trabajo, más trabajo informal y por lo tanto han regresado a las 39 horas. El gobierno francés no aprendió nada de ese ejemplo...

TERCERA ENTREVISTA CON JERÔME MAYEL

Entrevista con Jerome Mayel servicio económico de la Cámara de Comercio e de industria en Dijon (CCI Dijon)

¿Qué cambiaron las 35 horas en las estadísticas económicas?

De un punto de vista económico, no se puede saber muy bien cuales fueron las consecuencias porque corresponde a la llegada de la crisis que hay en Francia desde el 11 de septiembre 2001. Bueno, no cambiaron las cosas para la creación de empresas: si hay menos creación ahora es mas por culpa de la crisis económica también. El problema que ha creado en las Pequeñas y Medianas Empresas ya existente (y también en las Grandes Empresas) es que han impedido la flexibilidad en el trabajo, y por lo tanto han creado, o más bien, han aumentado los problemas entre los jefes de empresas y los empleados. Hubo también un cambio entre los ejecutivos que trabajan al día y no a las horas como los obreros : la mayoría de las ejecutivos tienen día libres (RTT), mientras que se redujeron las horas de trabajo al día para los obreros. Además entre los ejecutivos, existe diferencia: en efecto pueden tener entre 8 hacia 23 días de descanso al año, depende de los acuerdos que se hicieron en las empresas, pero mi compañera Francoise Bureau que le voy a presentar debe saberlo más que yo.

¿Esa ley debía crear empleos...es responsable también del cierre de algunas PYMES?

Los únicos empleos que ha creado la ley son por la mayoría empleados precarios, contrato de tiempo determinado (CDD) a medio tiempo. Es difícil saber cual fue la influencia de la ley sobre la creación de empleos por lo de la crisis también, y a proposito del cierre de algunas empresas, no se puede probar que una empresa cierre por culpa de la ley, siempre hay varios factores.

CUARTA ENTREVISTA CON FRANCOISE BUREAU

Entrevista con Francoise Bureau, la consejera en recursos humanos de la Cámara de Comercio e de industria en Dijon (CCI Dijon)

¿Qué me puede decir sobre las 35 horas?

Hay que saber primero que esta ley no fue una oportunidad para las empresas sino que una obligación, eso cambia todo... hubo muchos problemas entre el MEDEF (sindicato de los patrones) y el gobierno, eso creó una rigidez en los acuerdos. Las empresas con las que trabajo (80% de menos de 10 asalariados) intentan limitar los problemas quedando a 39 horas por semana y pagando 4 horas extras.

He tenido una entrevista con un jefe de empresa quien me dijo que la ley había favorecido la reflexión sobre la reestructuración de las empresas...

La reflexión sobre la reestructuración no es de actualidad, como lo he dicho era una obligación, y por lo tanto la gente querría cumplir con la ley, tal vez con el servicio de consejo, abordaron el problema de una manera más tranquila (50% de las empresas que aprovecharon de ese servicio dicen estar contentos). Esa ley ha creado un sobrecosto salarial que ha imponiendo un aumento de la productividad, entonces todo el mundo está preocupado. La mitad sólo de los asalariados está contenta del cambio, pero podemos decir que más la estructura es pequeña, más pierde con esa ley “¿cómo hago para no trabajar las 35 horas?” es a menudo la primera pregunta de los jefes de las Pequeñas y Medianas Empresas pero también la de los asalariados. En efecto en su salario, los asalariados perdieron hasta 1000 francos (150 Euros) de prima por mes que venía de las horas extras, y por lo tanto tienen menos poder de compras, en lo que concierne. La necesidad de redefinir el tiempo de trabajo hace preguntar muchas cosas en las empresas, y el ambiente que existía en las empresas antes

de las 35 horas ya no existe: las negociaciones fueron tan difíciles que llevaron un ambiente pesado. En efecto, como el tiempo de trabajo fue reducido, se cuentan las pausas, se corta el tiempo de trabajo, todo el mundo está centrado en el horario de trabajo. Este ambiente es difícil dentro de las empresas pero hubo también un cambio, y existen tensiones entre los asalariados de Grandes Empresas y los de las PYMES y también existe una diferencia entre los asalariados que trabajan las 35 horas y los otros. Un abismo se ha creado y sigue creciendo...

En lo que concierne la satisfacción de los asalariados, tiempo libre y todo...

Las mujeres tuvieron menos problemas para adaptarse porque estaban más acostumbradas a trabajar medio tiempo. La ventaja es que tienen más tiempo libre, pero la baja de actividad no existe para los ejecutivos, eso lleva problemas indirectos de estrés que se desarrollan después en su vida personal y social. Tienen una carga de trabajo más grande, tienen condiciones menos interesantes (como los ejecutivos comerciales que no pueden tener horarios porque trabajan “a la comisión”). Creo que los criterios de satisfacción de trabajo van cambiando (autonomía, responsabilidad...)

¿En conclusión?

Bueno, creo que hay que pensar sobre las empresas que tuvieron éxito en poner en marcha las 35 horas... son en sectores que antes funcionaban bien. Aquí hubo un problema: el gobierno no se dio cuenta de que esa ley no corresponde a las esperanzas de las Pequeñas y Medianas Empresas.

Como lo podemos ver aquí con esa entrevistas, los Franceses son muy decepcionados con esa ley pero ¿por qué? Si tomamos el punto de vista de Norbert Alter sobre las innovaciones, vamos a entender lo que no pasó con esa ley... su apropiación social.

La innovación social actual en Francia puede ser representada por esa ley (aunque fuera impuesta de una manera tal vez un poco dictatorial), y como lo vamos a ver antes de todo una innovación es una invención...

La llave de la aceptación: la apropiación de la innovación

Veinte años de cambios ininterrumpidos en las organizaciones, entre modernismo y postmodernismo nos lleva a considerar el fenómeno de la innovación como «original». No se trata aquí de cambios sino que de un movimiento general que concierne la tecnología, la organización del trabajo, los productos, el conocimiento de las organizaciones y de sus miembros y del mercado. Todo esto relacionado, se trata de una interdependencia de innovaciones que hacen un mismo movimiento. Las estructuras organizacionales, los paradigmas tienen que adaptarse a este nuevo movimiento general, cada una en su perspectiva (tayloriana, matricial...). Si hay una crisis de los paradigmas de organización actualmente, tal vez es porque el tipo de trabajo de los operadores es definido por el cambio que sigue vigente desde veinte años y por lo mismo, por la ausencia de paradigmas de organización. El cambio actualmente trata de pasar de un estado definido a un estado «desde» (este cambio)^d; la problemática del movimiento ha reemplazado la problemática del cambio. La organización vigente es una organización colectiva, una «actividad

^d No se trata de un estado «después»

organizativa ». Esta formulación nos lleva lógicamente a preguntarnos sobre la innovación y los procesos de transformación.

El esquema clásico dice que la innovación viene de los directores de las organizaciones y que no pasa por una apropiación de los operadores de la base. El proceso de innovación en la organización de la cual nos habla Norbert Alter, al contrario es un proceso que viene de la base, de los innovadores del cotidiano y que se propaga en el conjunto de la organización (y las Pequeñas y Medianas Empresas como lo hemos visto representan la realidad). Para él la innovación debe seguir una apropiación colectiva para lograr los objetivos que tiene y para transformar de una manera total y profunda la organización. La innovación no es un fenómeno individual sino un sistema colectivo que puede tener éxito si toma en cuenta los factores humanos.

La ley de las 35 horas no es una innovación de la base, es primero una invención de los políticos que trataron de hacerla aceptar por los obreros, cuando ellos se dieron cuenta del cambio (sobre todo sobre sus salarios, y sobre el hecho de que no se podía hacer horas extras), era demasiado tarde y la ley estaba votada. El problema aquí es como lo dice Crozier en la sociedad bloqueada, que se separa la economía, el técnico de lo humano: “separar radicalmente el estudio de las leyes de desarrollo del progreso técnico del estudio de los fenómenos humanos que acompañan su introducción” (Crozier, 1995). Los políticos no habían previsto lo que está pasando ahora, estaban seguros de ayudar a la gente creando empleos. La consecuencia no intencional (como la define Giddens en la construcción de la sociedad) de esa ley es que casi no hubo creación de empleos (sino empleos precarios) pero hubo una reflexión sobre las estructuras de las organizaciones, en las Pequeñas y Medianas Empresas en particular, esa reflexión era nueva: no tienen tiempo para preguntarse de la

necesidad de tal o tal cosa y a veces las cosas no cambian porque no tienen tiempo, y no porque no deberían... como lo dice Crozier, hay que tomar en cuenta la lógica económica pero también una lógica afectiva de las relaciones humanas. “la una y la otra estando condicionadas por una tercera: la lógica estructural” (Crozier, 1994). Una invención, como el proyecto de las 35 horas, se desarrolla, se hace innovación cuando se puede reinventarla, cuando se puede adaptarla a un contexto colectivo: económico, cultural... en el caso de las 35 horas, se trata de una cuestión social: los antropólogos difusionistas han demostrado que la difusión de un nuevo proceso social no viene solo de la imitación, pero también del hecho de adaptar el principio en el que esta basado este proceso o esta cuestión social. En esta ultima perspectiva aparece el papel de los dirigentes de las Pequeñas y Medianas Empresas en el fracaso de la aceptación de las 35 horas. Como lo hemos dicho la ley de las 35 horas es una invención y se tiene que haber una apropiación para que se haga una innovación y que sea acepta por la mayoría. Aquí podemos hablar de Crozier que nos explica que el motor principal del cambio es siempre “su equipo dirigente” (Crozier, 1994), tiene que estar en total acuerdo con el cambio. Para volver al principio en el que esta basado la ley de las 35 horas se trata de “trabajar menos para el mismo salario” y eso no corresponde a lo que piensan los dirigente de una empresa que antes de todo debe ser rentable, la ideología es diferente. El responsable del servicio jurídico del sindicato de las Pequeñas y Medianas Empresas en el dominio del plástico dice a propósito de esa ley “es una ley para un mundo utópico de funcionarios”. El campo de acción de esa innovación toca a la política de la empresa, a su estructura (aumentar la productividad para poder hacer en 35 lo que se hacia en 39), a muchos valores comunes de la empresa.

Norbert Alter en su artículo nos explica el proceso de apropiación de la innovación:

- “los pioneros se apropian la invención inicial. Son pocos [...] y sus comportamientos no son normales” en efecto en Francia, algunos dirigentes de Pequeñas y Medianas Empresas decidieron trabajar 35 horas por semana cuando la ley era solo un proyecto no muy bien definido. Esas empresas tuvieron un éxito enorme por el hecho de que pensaron el cambio como una manera de salir sobresaliente: teniendo obstáculos, pusieron en tela de juicio su estructura, su modo de funcionamiento, sus procesos... y encontraron soluciones innovadoras también: fueron los primeros a preguntarse sobre su estructura.
- “Imitadores se convierten a esas nuevas ideas” esa segunda etapa no existió, en efecto la ley convirtió esa “innovación” en una obligación... si no hubo esa segunda etapa de una manera natural, tal vez es porque no se podía hacer en algunas Pequeñas y Medianas Empresas o que no era lógico.
- “La mayoría de la población que puede estar interesada la ha adoptada. Se vuelve normativa, los refractarios volviendo en el mismo tiempo fuera de las normas” el problema de la ley de las 35 horas es que ahora se está volviendo una norma aunque la mayoría está en contra: está en contra de la ley de Martine Aubry, pero no en contra de los cambios que hubo sobre ella y que toman en cuenta lo que pasa en las organizaciones. Crozier en La sociedad bloqueada dice “que se tiene que pensar el problema del proceso social en toda innovación” (Crozier, 1995).

La resistencia al cambio:

Norbert Alter nos explica la resistencia al cambio con tres puntos:

“La primera es que las formas de la vida social, que sea costumbres, leyes, convenciones éticas o estéticas, están construidas por los hombres pero después toman su autonomía, tienen una vida propia [...] se entiende mejor entonces por que un sistema de gestión, cual sea, resiste siempre al cambio: porque tiene una vida propia que jamás se somete fácilmente frente a la voluntad de cambio” si tomamos el principio de base de la ley de las 35 horas, “trabajar menos para el mismo salario” ¿por qué eso no podría ser? Porque la ideología dominante que tiene su vida propia ahora es decir “hay que trabajar más para tener mas dinero”

“La segunda idea es que son las formas de vida social que permiten la socialización, mucho mas que la acción o la interacción [...] la repetición de acciones, la existencia de puntos comunes y de papel establecidos permiten el acceso a la identidad personal y colectiva” repensar la estructura y los papeles de cada uno en la perspectiva de un cambio dado por la ley de las 35 horas perturba a los empleados de las Pequeñas y Medianas Empresas. Aún más cuando se trata de relaciones de proximidad como existen en las Pequeñas y Medianas Empresas particularmente.

“la tercera razón [...] los empleados gustan las rutinas porque permiten de no elegir tal o tal comportamiento, porque protegen de la incertidumbre de situaciones desconocidas”

La resistencia, tal vez el miedo o el escepticismo que hubo frente a la ley de las 35 horas fue porque los dirigentes de las Pequeñas y Medianas Empresas decidieron esperar hacia lo máximo, decidieron no decidir (como lo dijo Hervé Durand en la primera entrevista). Aquí

entra el proceso de toma de decisión, como lo dice Crozier en la sociedad bloqueada. “el miedo mas o menos consciente que tenemos [de la innovación] pesa sobre las decisiones que tenemos que tomar, al menos porque dificultan la movilización de los recursos necesarios a la decisión.” (Crozier, 1995). Hay que matizar este propósito porque además del miedo al cambio, la ley estaba cambiando (dando más flexibilidad a las empresas que necesitan horas extras)

Como la define Crozier, la racionalidad esta en las expectativas, y por lo tanto estamos más “tayloristas” en cuanto a lo futuro de la ley: esta ley va a afectarme en mi trabajo y también va afectar mi salario (hasta 1000 francos =150 euros por mes es decir que no puede ser despreciable como lo dijo Francoise Bureau en la cuarta entrevista), y por eso hubo también una fuerte resistencia de los obreros.

Problemas politicos :

Esa ley debía gustar a los asalariados de la industria, los obreros y los empleados. Pero empezó poniendo de relieve las ambigüedades de la función de ejecutivo y la emergencia de la organización postmodernista. Son los niveles de calificación más bajos, obligados a trabajar y a ser más flexibles, de los cuales las mujeres, que se quejan de tener que pagar esta ventaja social al precio fuerte.

Son las empresas más exitosas, o que sabían como modernizar su organización del trabajo que han aprovechado de la ley Aubry I (ley de las 35 horas de 1998: Anexo I), y aún más de la ley Aubry II (ley de las 35 horas de 2000: Anexo II), mejorando su productividad como lo dijo Francoise Bureau durante su entrevista. Pero ese ambiente de satisfacción se ha

deteriorado cuando ese mecanismo de obligación ha alcanzado las Pequeñas y Medianas Empresas, que tienen menos tesorería para adaptarse. Correspondiendo a esquemas de organización eternal, que no podían o no querían poner en tela de juicio, esas empresas han vivido las 35 horas en condiciones tales que los jefes de empresa y sus empleados han manifestado profundas reticencias. Por eso la popularidad de esa ley se ha embotada con el tiempo en esas empresas.

Error o coincidencia, esa fase menos tolerante correspondió al principio de la campaña presidencial. Algunos han querido ver en esto una causa del fracaso del gobierno de izquierda. En efecto si tomamos las tres variables de Matus, se necesita como lo hemos visto, un proyecto de gobierno, la capacidad de gobierno y la gobernabilidad del sistema; el proyecto de gobierno de las 35 horas fue como lo acabamos de ver muy mal aceptado por los Franceses en la practica, lo que quiere decir que la capacidad del gobierno no era tan buena como lo pensaba la gente, por eso tuvieron problemas con la gobernabilidad: si hay problemas en una de esas tres variables, eso pone en tela de juicio al gobierno. Como lo explican Shimon L. Dolan y Salvador Garcia en la *Gestion des valeurs, une nouvelle culture pour les organisations*, la manipulación en el proceso de cambio es peligrosa: “la manipulación consiste a deformar los hechos para mostrarles más atractivos y a esconder las informaciones desfavorables, o a crear rumores falsas” (Shimon y Garcia, 1999:204) y acaban diciendo “el resultado de todo, sería por cierto la perdida de credibilidad del promotor del cambio” (Shimon y Garcia, 1999:204), lo que pasó con el gobierno de Lionel Jospin.

El nuevo gobierno dijo que iba a cambiar la ley para dar más flexibilidad a las empresas y particularmente a las Pequeñas y Medianas Empresas. Pero ese ultimo dilema no es el más

fácil. En efecto la puesta en marcha de las 35 horas ha contribuido al diálogo social que no se puede reformar un vez más con una ley.

El problema actual, es que el gobierno cambió, y el nuevo gobierno de derecha (con Jean Pierre Raffarin como primer ministro) quiere fomentar “el trabajo”. JP Raffarin ha prometido que “se podría ganar más trabajando más”, eso implica una moderación de las obligaciones de todas las empresas; y entonces implica de nuevo negociaciones entre los sindicatos y las empresas. Para las Pequeñas y Medianas Empresas será muy complicado dado que las Pequeñas y Medianas Empresas deberán negociar de nuevo con la misma persona (representante del mismo sindicato con el que se ha hecho las negociaciones de las 35 horas como lo hemos dicho en ese capítulo). Varios problemas se plantean para las Pequeñas y Medianas Empresas:

- ✓ Si el asalariado se fue de la empresa, si está enfermo, si está muerto...
- ✓ Si los acuerdos de sector son diferentes de los que se han hecho en las Pequeñas y Medianas Empresas individualmente con los sindicatos

Normalmente el punto benéfico es que las horas extras deberían costar menos dinero (de un aumento de 25%, pasarían a un aumento de 10%), y el ministro de los negocios sociales, Francois Fillon propone de aumentar las horas extras que se puedan hacer desde 130 horas hacia 180 horas lo que permite a algunas empresas seguir con un régimen de 39 horas. Esta ley permite reemplazar en dinero los días de descanso para los asalariados que lo quieren.

La constatación del nuevo gobierno es que en las empresas de más de 20 asalariados, 8 323 000 personas están bajo el régimen de las 35 horas, mientras que 2 800 000 personas

están bajo el régimen anterior (39 horas por semana); en las empresas de menos de 20 asalariados, 468 000 personas están bajo el régimen de las 35 horas, mientras que 4 592 000 personas aún están bajo el régimen anterior (39 horas por semana). Eso crea un problema de doble sociedad de asalariados en Francia, y de una manera contradicen esas cifras el optimismo del gobierno como de hecho las entrevistas...

La flexibilidad de la ley de las 35 horas es una de las medidas más importantes del gobierno Raffarin. El ministro de los asuntos sociales, del trabajo y de la solidaridad, Francois Fillon dijo que iba a aumentar el contingente de las horas extras, que ahora es de 130 horas al año. Una promesa de flexibilidad que se acompaña del mantenimiento de la duración legal del trabajo a 35 horas como lo había precisado Jacques Chirac el presidente actual de Francia, durante la campaña electoral. La decisión quiere más que todo satisfacer el mundo de los empresarios del cual una parte, juzga insoportable la rigidez de la ley original. Este punto de vista se apoya también sobre la insatisfacción de “la Francia de abajo” que revelan las primeras balances. El principal estudio de la Dares^e muestra que una pequeña mayoría de asalariados (59%) juzga positivo el impacto de las 35 horas sobre su vida cotidiana, son 13% a considerar que los RTT (Reducción del Tiempo Trabajo: días libres para llegar a 35 horas de trabajo a la semana) van hacia una “degradación”. Los descontentos se encuentran por la mayoría en los salarios bajos de los sectores industriales en los que las 35 horas han representado al final con una intensificación del trabajo y una estancación de los sueldos porque no se podía hacer más horas extras. En ellos dice la Dares, son las mujeres que no son calificadas y que no tienen hijos pequeños que son las primeras a quejarse de la RTT. Son ellas que estaban obligadas a ser más flexibles que los demás, y eso está aumentando con trabajos precarios. Según Xavier Timbeau, economista al observatorio francés de las

conjunturas económicas (OFCE), “se puede esperar del aumento de flexibilidad de la ley un aumento de 1% del poder de compras, es decir de una aumento del 3 al 4 % para los empleados y obreros.”

Eso dicho, persigue Xavier Timbeau, “con la flexibilidad prevista, se trata más permitir a las empresas de organizarse como quieren y no mejorar las condiciones de trabajo de los asalariados”. Aunque el proyecto esté presentado por el nuevo gobierno como una “libertad” a encontrar de nuevo para los unos y los otros, la libertad de hacer o no horas extras es a veces una obligación...

Además, será muy difícil lo afirma Pierre Boissard, sociólogo del trabajo en el centro de estudio del empleo (CEE). Primero porque hay 59% de la gente satisfechas y por lo tanto esa ley es popular (y entonces actúa sobre la gobernabilidad del sistema político en Francia). Entonces pasar las horas extras de 130 hacia 180 como debe pasar normalmente, vuelve a dejar posible las 39 horas durante 45 semanas al año, y una vuelta implícita de las 39 horas. Es una cosa de criticar las RTT, otra cosa de verse privado de ellas. Para Xavier Timbeau, “las encuestas muestran que los Franceses son atacados a las 35 horas. Entonces es socialmente peligroso de ponerlas en tela de juicio.” Fuera de los efectos perversos sobre los menos calificados, la reducción del tiempo de trabajo es también, estima el ministro de los asuntos sociales, 412 000 empleos creados, una disminución del estrés, y del ausentismo (con esa cifra y esas afirmaciones, hay que tener cuidado porque vienen del gobierno, y como lo hemos visto por ejemplo en las entrevistas, no fue y es siempre así). Es también 8.8 millones de asalariados del privado que están concernidos. Y esto ha permitido a muchas empresas, al menos las que estaban exitosas, organizarse de nuevo sin problemas. Según otro estudio de la

* “Los efectos de la reducción del trabajo sobre los modos de vida” mayo 2001, mayo 2002-11-24, Dirección de

Dares, los empleadores que habían puesto en marcha las 35 horas a principio de 2001 pensaban que las negociaciones habían “mejorado el ambiente social en la organización.”, pero ¹⁴ de las grandes empresas tuvieron huelgas a esta ocasión y como lo hemos visto en la entrevista con Franciose Bureau en la entrevista 4 el ambiente se ha a veces deteriorado. Todo eso explica la prudencia de Francois Fillon sobre este asunto. La situación es mucho más compleja a lo que se describía durante la campaña electoral. Aumentar el numero de horas extras es “un ajustamiento muy difícil de lograr”, como lo nota Pierre Boisard. Simplemente porque el contingente de horas extras es actualmente definido por la ley pero también por los acuerdos de sector y de empresas. Toda modificación necesita entonces una reforma legislativa y una nueva negociación de los acuerdos RTT, al numero de 128 200... para el consultante Bernard Brunhes, quien considera como buena la revisión de esa ley “el gobierno no tiene que imponer sus vistas unilateralmente pero prepararse a nuevas negociaciones que tomarán seis meses a un año”.

De otro lado las empresas como lo dijo Francois Fillon no pueden tener “la flexibilidad y las bajas de las cargas sociales”. Las que aprovechan de la reducción de cotización relacionada a la ley de las 35 horas van tener que elegir. Hay otro problema a propósito del costo de las horas extras: el sindicato patronal quiere que baje, la negociación va ser también difícil. Y por último el riesgo de aumentar las diferencias que ha creado esa ley entre los grupos sociales. Además del problema entre grandes empresas y Pequeñas y Medianas Empresas, entre profesión liberal y asalariados, entre las empresas que respetan las 35 horas y las que no pueden, podría añadirse el problema entre las empresas que pasaron a las 35 horas antes de la reforma y las que pasarán a las 35 horas después de la reforma Fillon. Sin hablar de las Pequeñas y Medianas Empresas de menos de 20 asalariados que podrian

encontrarse en un circuito específico, viendo que el sistema de derogación del cual aprovechan hacia 2004 (pueden ir hacia 180 horas) podría prolongarse eternamente.

Fomentar una nueva negociación de los acuerdos no es muy fácil entonces, y más en el registro simbólico. Para Bernard Brunhes “lo que importa es que el gobierno dé orientaciones duras y claras y que después diga a los sindicatos poner eso en música. Un Estado que no dice otra cosa que “hago dialogo social” es un Estado ridículo”.

El problema aquí fue la visión positivista del gobierno de Lionel Jospin: “la gestión del cambio significa aceptar que los líderes y los expertos “saben” de manera objetiva lo que necesita la empresa” (Shimon L.Dolan y Salvador Garcia, 1999:205) la hipótesis del constructivismo considera que la hipótesis positivista fracasa porque ignora las dimensiones evidentes de las implicaciones políticas, emocional y éticas del cambio en el comportamiento del individuo y del grupo... y eso pasa con la implantación de esa ley: primo el gobierno manipuló a los asalariados y no lograron a que se hiciera una apropiación de la sociedad francesa. Como lo dice Saint Exupery: “ si quieres construir un barco, no empiezas buscando la madera, cortando las planchas o repartiendo el trabajo. Tienes primero que inspirar tus hombres comunicándoles la impaciencia frente a la llamada del mar”, pero para eso el gobierno tenía que saber exactamente a donde iban haciendo esa ley y con la visión positivista que tenían no era posible: para gestionar el cambio hay dos dimensiones: política y emocional y para gestionar las dos hay que entender entonces el estado emocional de las personas que van a subir el cambio, y para eso ¿quién más que los ejecutivos lo puede hacer? El gobierno tenía que ponerse en el lugar de los ejecutivos para entender sus problemas, y después los ejecutivos en el lugar de los empleados, es una cadena que no se puede saltar para lograr un cambio que viene del gobierno. Es aún más importante que “un cambio organizacional se

produce cuando existe una “masa critica” suficiente de individuos que son convencidos que este cambio es necesario y deseable” (Shimon L.Dolan y Salvador Garcia, 1999:201), y aquí no había esa necesidad, la creó el gobierno, manipulando a los asalariados como lo hemos visto, escondiendo el hecho de que no iban a poder hacer más horas extras...

No se dio cuenta el gobierno de Lionel Jospin que iban a tener problemas para imponer esa ley dado que toca a la organización formal e informal de las empresas. En efecto, como lo vamos a ver, esa ley influye sobre toda la organización.

La organización pertenece a la clase de sistemas que Pérez López llama “libremente adaptables”. Estos sistemas se caracterizan porque su estructura varía con la experiencia, es decir, las respuestas del sistema frente al mismo estímulo van cambiando como consecuencia del aprendizaje. Vamos a ver los cuatro elementos que componen las organizaciones para saber después en los cuales influyen las 35 horas.

A) los elementos componentes del sistema socio técnico: la organización formal.

Una organización es, según Shein, “la coordinación planificada de las actividades de un conjunto de personas para el logro de un objetivo común y explícito, a través de una cierta división del trabajo y de una jerarquía de autoridad y de responsabilidad”. Se pueden distinguir en ella los siguientes elementos:

- ✓ *Una coordinación de actividades.* La organización deriva del hecho de que el individuo no se basta por sí solo para satisfacer sus necesidades. Ahora bien, para que el concurso del esfuerzo de varios individuos resulte efectivo, éstos han de coordinarse entre sí.
- ✓ La coordinación de actividades se realiza para el logro de *objetivos comunes*, que sirven de guía a sus esfuerzos. Estos objetivos comunes pueden ser tan elementales como recoger una cosecha o tan complejos como fabricar ordenadores. Bajar los costos como lo dice Williamson a propósito de la creación de empresas.
- ✓ Una cierta *división del trabajo*. Este elemento va ligado a los anteriores. Las sociedades humanas han descubierto desde tiempo inmemorial que se pueden alcanzar los objetivos

de un modo más efectivo si sus miembros en vez de hacer todos las mismas operaciones, las dividen en actividades más sencillas. Este concepto fue formulado en términos de principio científico por Adam Smith. Una manifestación de la división del trabajo es la diferenciación de funciones. A medida que las organizaciones crecen, tiene lugar un proceso de diferenciación de las funciones de sus unidades componentes. Surgen así los departamentos de fabricación, de comercialización, de administración, de investigación y desarrollo... En las Pequeñas y Medianas Empresas esos departamentos, la mayoría del tiempo son interdependientes en el sentido que una persona puede ser encargada de varios departamentos, y entonces las funciones de los departamentos no son tan definidas como en una grande empresa; son más integrados en las Pequeñas y Medianas Empresas.

- ✓ *Una jerarquía de autoridad* que cuida la coordinación, dirige el esfuerzo colectivo y controla el logro de los objetivos. En ese caso también, la jerarquía no es tan pronunciada en las Pequeñas y Medianas Empresas, en efecto como lo hemos dicho hay una implicación de todos los empleados, de todos los asalariados, y por lo tanto, todo el mundo está integrado en una jerarquía formal.
- ✓ *Normas y procedimientos* que definen las funciones de los ocupantes de cada puesto, las especializaciones de los bienes y/o de los servicios que han de producir y las relaciones entre ellos.
- ✓ *Un sistema de premios (incentivos y de castigo (sanciones))* que estimule –motive- a los individuos componentes de la organización a desempeñar sus cometidos debidamente. Pero como lo dice Crozier no se puede motivar a nadie si él no se motiva solo (Crozier, 1994).

Todo esto forma la organización formal, pero es muy lejos de definirla totalmente. en efecto paralelamente a ésta emerge la denominada “ organización informal” que vamos a ver ahora.

B) la organización informal:

La organización informal es el conjunto de relaciones espontáneas que surgen entre los miembros de la organización formal. Debido a su carácter espontáneo, es extraordinariamente compleja. Sin ella la organización formal no sería viable. Los principales componentes de la organización informal son los siguientes:

- Los grupos informales son una realidad omnipresente en todas las organizaciones y suelen ser mal comprendidos por la dirección, principalmente por sus actividades improductivas. Cuando las relaciones entre la dirección y los asalariados son tensas, los grupos espontáneos son una amenaza, por ejemplo durante las negociaciones que se han desarrollado para poner en marcha las 35 horas en las empresas: desarrollaron desacuerdos jerárquicos que han llevado un ambiente a veces muy pesado –la unión hace la fuerza. Sin embargo, al juzgar así a los grupos espontáneos se olvida que, en último término, el trabajo en equipo se sustenta sobre las relaciones espontáneas entre los miembros de la organización. Los grupos informales cumplen una variedad de funciones.
- La *coordinación* meramente impuesta tiene muy poca solidez. Por esta razón, es imprescindible que se desarrollen relaciones espontáneas de colaboración entre quienes han de coordinarse. Ahora bien la colaboración es una realidad esencialmente espontánea,

aunque sujeta a unas ciertas condiciones en su génesis y en su dinámica. Sus ingredientes son la confianza, como lo dice Giddens en la Constitution de la society (lo explica muy bien tomando el ejemplo de la madre con su hijo, el puede alejarse de ella y ser más independiente a partir del momento en el que él tiene la certidumbre interior de su madre, a partir del momento en el que él confía en su madre). la confianza permite la independencia y la confianza en sí mismo y viene de la honestia del jefe (sentido interno de la honestia y del sentido de justicia del jefe). la intimida permite limitar las libertades de cada uno: permite coordinar las acciones de los empleados y hacerse respetar. confianza -sin la cual ninguna relación humana es posible-, la comunicación sincera, la reciprocidad y el sentido de responsabilidad. Dada su importancia, no se puede adoptar una postura pasiva ante ella -y meramente esperar a ver si surge-, sino, más bien, ayudar a construirla. A este respecto, la conducta del superior inmediato es decisiva: su actuación puede facilitarla o bloquearla. Por esta razón, es función de cada mando actuar de enlace entre las personas y/o las unidades que tiene bajo su dependencia.

- *La comunicación* en línea de mando funciona tanto mejor cuanto mayor es la confianza que se da entre sus componentes. Y la confianza es un producto espontáneo. Por esta razón, la comunicación no puede improvisarse, sino que es un fruto del trato justo entre superior y subordinado y de la receptividad de aquél a los problemas de éste.

Una de las manifestaciones de la organización informal son las redes de comunicación informales, que siguen canales diferentes a la línea jerárquica y compensan su deficiencia. De todos es conocida su eficiencia. En muchos aspectos pueden ser positivas. Cuando adoptan un papel predominante son el síntoma de fallos en la línea de mando.

➤ *La autoridad y el liderazgo.* No todos los jefes tienen la misma influencia. Unos tienen más que otros. El mejor modo de comprender este fenómeno es analizar la autoridad de que dispone un jefe recién designado para un puesto. Al principio dispone solamente de lo que se denomina “autoridad legítima”⁸. La autoridad legítima es la expectativa de que las comunicaciones –órdenes- que emita, dentro de un cierto ámbito, obtendrán el asentimiento de sus subordinados. Sin embargo, si el jefe manifiesta unas cualidades sobresalientes –de competencia profesional y de integridad- tenderá a despertar en sus subordinados una confianza personal en él que ampliará el ámbito dentro del cual sus órdenes serán obedecidas. Esto es el liderazgo.

Hemos estudiado los elementos de la organización informal que contribuyen más decisivamente al buen funcionamiento de una organización. Las descripciones necesariamente escueta y no hace justicia a la extraordinaria riqueza que abriga este aspecto de la organización. Por otro lado, no todo es positivo en la organización informal. Pensemos en los grupos espontáneos que restringen el rendimiento, en las cabecillas que hacen demagogia, en los antagonismos entre departamentos. Todos estos procesos, que también tienen su lógica deterioran a la organización y sólo pueden ser abordados constructivamente si se comprenden las causas que los han generado.

Para terminar este apartado, una última matización sobre la función de la organización informal. Se la ha comparado con el aceite que lubrica la máquina organizativa. A la luz del análisis anterior, esta comparación parece pobre. La organización informal es mucho más. Esta más cerca de la realidad pensar que la organización formal es como el “esqueleto” y la informal “los músculos” del cuerpo organizativo.

C) la tecnología:

Se entiende por tecnología el modo –conocimientos, habilidades e instrumentos- con que se realizan las tareas requeridas para producir los bienes y/o servicios que ofrece la organización. En este sentido forman parte de la tecnología la máquina de escribir, el ordenador...

La tecnología influye decisivamente en todos los elementos que componen la organización, específicamente en los siguientes:

- ✓ *La estructura.* El primer estudio que fue sobre la influencia de la tecnología en la estructura organizativa es la obra de Burns y Stalker. Dividieron las estructuras entre dos tipos: la “estructura mecanicista” (clara definición de funciones y comunicación vertical y formalizada) y la “estructura organicista” (definición de funciones más flexibles y comunicación lateral). En las Pequeñas y Medianas Empresas aparece que la estructura organicista es la más conveniente: no hay una tantos niveles de jerarquía como en las burocracias.
- ✓ *Grupos informales.* La tecnología facilita o dificulta la constitución de los grupos informales ya que determina las oportunidades de contacto social, condición básica para que puedan desarrollarse los dichos grupos. En efecto, el ruido, la distancia entre los empleados pueden dificultar la formación de esos grupos.

✓ *La motivación.* La tecnología y particularmente la división del trabajo influye en la motivación a través del contenido de la tarea. En efecto, en “los tiempos modernos” de Charlie Chaplin podemos ver a un empleado totalmente alienado por la tecnología: tiene un empleo de producción en masa que no tiene elementos para motivarlo: no hay responsabilidades, y es siempre la misma tarea...

✓ *El estilo de mando.* Cada tarea parece suscitar un estilo de mando en cierto modo diferente;

D) los individuos quienes componen la organización:

La organización, además de ser una obra humana, se compone de hombres. Por esta razón, el conocimiento que tenemos de la organización viene limitado⁹ por nuestro conocimiento del hombre, de sus capacidades y de sus motivaciones. Debajo de toda teoría de la organización y de toda praxis directiva subyace una idea del hombre. Podemos distinguir dos dimensiones en la persona humana: sus capacidades (lo que sabe hacer) y sus motivaciones (lo que quiere hacer). Ahora el uso de las capacidades de un hombre depende de sus motivaciones generales. Desde el punto de vista de la organización, resulta útil la clasificación de las motivaciones humanas en extrínsecas, intrínsecas y trascendentes.

✓ *La motivación extrínseca* se da cuando se mueve por las consecuencias de sus acciones, que sea para recibir algo bueno (como una compensación extrasalarial) o para evitar una sanción. La motivación extrínseca es pues la base psicológica del contrato de trabajo y consiguientemente, de la vinculación formal del individuo con la organización.

- ✓ *La motivación intrínseca* se da cuando el sujeto realiza un acción por la satisfacción que da ésta por sí misma. En virtud de esta motivación, los miembros de la organización se sienten estimulados a realizar un esfuerzo por encima del mínimo y aportan su colaboración espontánea.

- ✓ *La motivación trascendente* se da cuando el individuo se mueve en consideración a los efectos de sus acciones sobre las necesidades ajenas. Se trata aquí de las responsabilidades de los empleos hacia la organización: deber, responsabilidades. Su importancia se manifiesta cuando consideramos que toda organización se mueve en un marco de necesidades humanas:
 - Necesidades del entorno de la organización que espera de los productos y de los servicios de la organización que llenen las especificaciones establecidas.
 - Necesidades dentro de la misma organización porque sus miembros se necesitan los unos y los otros.
 - Necesidades dentro de toda la organización porque los diferentes departamentos se necesitan entre ellos, requieren un apoyo mutuo.

La ley Aubry influye sobre la parte A y B esencialmente. En efecto reduce el tiempo de trabajo de los empleados entonces reduce el tiempo de la organización formal e informal. Influye la organización formal porque ahora el trabajo debe hacerse en 35 horas. Al principio la ley fue hecha para crear empleos, pero al final no ha creado empleos, sino que ha reducido el tiempo de trabajo, los empleados deben ser más efectivos. Por lo tanto tienen menos tiempo en la organización informal: no se puede quedar mucho tiempo tomando un café durante el trabajo: se cuentan las pausas lo que genera un ambiente pesado como lo dijeron en las

entrevistas (Francoise Bureau entrevista 4, Hervé Durand entrevista 1 y Thierry Charles entrevista 2)

Sobre la organización formal:

Hay como lo hemos visto 5 elementos principales que la componen, vamos a ver en cada uno de esos elementos como influyen las 35 horas.

Las 35 horas da lugar a redefiniciones de puestos, y por lo tanto actúa sobre la reestructuración del trabajo y las normas y procedimientos. En efecto como no hubo creación de puestos, las empresas debieron reestructurarse, y redefinir cada puesto cambiando la división del trabajo (sigue vigente, pero de otra manera). Por lo que hemos dicho, la coordinación también cambia: los grupos y las relaciones jerárquicas pueden cambiar. En cuanto a los premios y castigos, depende del empleador: él puede decidir de cambiarlos para aumentar la motivación de sus empleados.

Las relaciones jerárquicas son un caso a parte, en efecto, los ejecutivos en Francia obedecían a esta frase: “los ejecutivos no tienen horarios sino que metas”. Ahora, las 35 horas les conciernen¹⁰ y obedecen a sus exigencias.

Sobre la organización informal:

Determinar la influencia de las 35 sobre la organización informal es muy difícil, en efecto, como lo hemos dicho, la organización informal es compleja. Podemos decir que influye sobre ella con el tiempo: esas relaciones, esos grupos tienen menos tiempo en la organización para comunicar, para organizar. Entonces tenemos dos soluciones:

- ✓ Ó la organización formal es más fuerte, y entonces la organización informal tiene menos tiempo para organizarse.
- ✓ Ó la organización informal guarda su tiempo normal, pero eso es nocivo para la producción.

Como lo acabamos de ver influyen las 35 horas sobre toda la organización, para gestionar un cambio como lo hemos dicho hay que actuar sobre la dimensión política y emocional. Los únicos en las empresas que pueden hacer eso son los ejecutivos: ellos tratan de política con los dirigentes, y además se ocupan de los problemas de los asalariados (quejas etc). En las Pequeñas y Medianas Empresas, los dirigentes representan los ejecutivos y el equipo dirigente, como son pequeñas estructuras, el dirigente tiene papel de ejecutivo y tiene que preocuparse de sus empleados.

El papel de los ejecutivos para la aceptación de las 35 horas

Crozier nos dice que el pánico impide el cambio y que por eso hay que materializarlo para que se haga el aprendizaje. El problema aquí es que las reflexiones hechas sobre las estructuras vienen de los tiempos tayloristas, tiempos racionalistas, se creía que las reflexiones sobre eso habían terminado, ahora la reflexión es sobre la capacidad de los grupos humanos a cooperar en los sistemas mucho más complicados: los actores de las organizaciones tienen papeles importantes. Entonces la reflexión sobre las 35 horas no es una reflexión racional sino que una reflexión sobre los actores de las negociaciones. Como lo

hemos dicho el papel del equipo dirigente es muy importante, vamos a ver el caso de los ejecutivos. No hay una concepción de sistemas sino que una puesta en marcha organizacional. el problema es que las empresas faltan de punto de vista objetivo, son las prisioneras de los modos de pensamiento. Los acontecimientos influyen las empresas a interrogarse, como lo hizo la ley de las 35 horas, dice Crozier que el "vivido es anterior a la idea" y es lo contrario que pasó durante esa negociación: fue una obligación. El principio de autonomía no fue respetado por el gobierno: el equipo dirigente pide más simplicidad en las formas de organizaciones y esa ley tan complicada llevó más problemas. No luchan en contra de la idea de organización sino que hay que pensarlo de nuevo en función del contexto en el que tiene que sobrevivir, la mayoría de las Pequeñas y Medianas Empresas no tienen las estructuras para aplicar las 35 horas. Corzier nos dice que los jefes de empresa piensan que los ejecutivos están en contra de los cambios, y eso no es cierto, sólo piensan que el discurso de los jefes de empresa no está adaptado al contexto. El problema que llevaron también las 35 horas es que los ejecutivos son considerados como los obreros (excepto que los horarios de los ejecutivos no se cuentan a la hora sino que al día laboral), y eso va a cambiar las relaciones sociales en las organizaciones. El malestar de los ejecutivos viene en parte del hecho que no se sienten maestros de lo que condiciona los objetivos, eso entonces va a aumentar con esa ley porque ahora están considerados como asalariados. Como lo hemos dicho el motor principal del cambio es el equipo dirigente, dado que los ejecutivos tienen que explicar la puesta en marcha de esa ley a los obreros y que también tienen que aplicarla con ellos mismos eso les pone en una posición incómoda: deben convencer a los obreros mientras que ellos mismos no sean convencidos... como lo dice Crozier hay que hacer que los asalariados se motiven ellos mismos (nadie puede motivar a alguien más según Crozier), el problema es que esa ley no tomó en cuenta la visión de todos los actores de las organizaciones, no los escuchó. Hubo un cambio también del comportamiento de todos los actores después de esas negociaciones. En

algunas empresas ese cambio fue positivo (aceptación de trabajar en grupo...) tal vez por el aumento de la confianza entre los actores (dado que todo el mundo estaba en el mismo problema, los obreros se sintieron más cerca de los ejecutivos), pero en algunas se produjo lo contrario.

“Ejecutivos medios”... esa expresión evoca la mediocridad, la de una persona quien defiende el statu quo porque no está lo suficientemente imaginativa para soñar de algo mejor, o más grave una persona que sabotea los esfuerzos de los otros durante en cambio organizacional. Eso sale de la visión de los dirigente como lo dice Crozier, pero como lo dice él o Quy N’Guyen Quy, profesor de estrategia y management en la INSEAD de Fontainebleau quien hizo un estudio de 6 años sobre los “ejecutivos medios”, hay que deshacerse de esa idea. Para él los “ejecutivos medios” son los que están dos niveles al menos del dirigente, como tratamos las Pequeñas y Medianas Empresas, vamos a considerar los ejecutivos y los dirigentes de esas organizaciones como ejecutivos medios dado que tienen un papel político y social casi igual a un ejecutivo medio en una grande empresas (ocupándose de la producción pero también de las quejas de los empleados).

En efecto esa categoría trae una ayuda preciosa para conducir el cambio en las empresas y eso en varios dominios:

- Esos ejecutivos tienen la mayoría del tiempo ideas de mejora creativas y de valor que pueden y quieren realizar (en el caso en el que encuentran una oreja receptiva).
- Saben muy bien actuar sobre las redes informales de la empresa lo que permite un cambio durable y profundo.

- Son muy cerca de los empleados y pueden escuchar sus quejas emocionales y por lo tanto actuar para que el impulso no baje
- Pueden gestionar las tensiones entre continuidad y cambio, prohibiendo que la organización se ahogue en el caos.

Todos no son así obviamente pero en las Pequeñas y Medianas Empresas, se sienten parte de la organización como lo hemos dicho y entonces la mayoría de ellos hace lo posible para ayudarla en sus cambios. Como lo dicen Crozier y Quy Nguyen Huy, los ejecutivos deben ser los aliados los más eficientes de los dirigentes en los periodos de transformación de la empresa.

El ejecutivo como empresario

Cuando se trata de poner en marcha la ley de las 35 horas, los ejecutivos ocupan un lugar único en la organización. Son cercanos de las operaciones, de los clientes y de los empleados, al menos más que los dirigentes, y entonces saben más que nadie donde está el problema. Pero su objetividad relacionada con las tareas de ejecución es suficiente para darles una visión de conjunto de las cosas. Pueden entonces ver nuevas posibilidades para resolver los problemas dados por las 35 horas y más a veces, es decir fomentar el crecimiento de la organización aprovechando del cambio organizacional. El grupo de los ejecutivos representa una diversidad que hubiera podido servir al gobierno francés para tener una visión objetiva de los problemas que iban a salir de esa ley (y que de hecho han salido): en efecto en los niveles de las funciones, de las experiencias, de los orígenes geográficas o étnicas, de la repartición hombre/mujer, sus puntos de vista son más variados, y sus ideas son a menudo mejores que las de sus jefes.

?Porqué no hubo esa encuesta con ellos?

Como lo dicen Crozier y Quyn Nguyen Quyllos hombres de negocio actualmente asocian la movilidad del empleo y la adaptabilidad y valorizan la flexibilidad. Cuando los ejecutivos son ancianos en las organizaciones son considerados como dinosaurios que encontrarán siempre una buena razón para la cual tal o tal cosa no puede hacerse. De otro punto de vista el equipo dirigente piensa que los ejecutivos son individuos resistentes al cambio, y hacen en el mejor de los casos como si fueran escuchándoles. Los ejecutivos, ellos, disimulan sus esfuerzos hacia el cambio porque saben que serán penalizados en caso de fracaso, y por lo tanto no buscan la atención de los dirigentes. Las cosas todavía se complican cuando llegan los consultantes: los ejecutivos no quieren compartir sus ideas con gente que los está despreciando y que les hacen pasar por personas torpes para justificar sus honorarios elevados y las extensiones de contrato como lo dice Quyn Nguyen Quyl. Además los consultantes a menudo toman las ideas de los ejecutivos pero cambian la forma de presentarlas a los dirigentes.

El ejecutivo comunicador

Si constituyan una fuente importante de ideas empresariales, los ejecutivos tienen una posición particularmente interesante para comunicar los cambios en toda la organización. Las iniciativas de cambio como las 35 horas se desarrollan en dos etapas: la concepción y la puesta en marcha, y se sabe que es en la segunda que viene el fracaso. Los ejecutivos tienen que jugar un papel muy importante: una puesta en marcha de cambios exige una comunicación clara y motivante a todos los niveles de las organizaciones. Los ejecutivos pueden obtener la adhesión de la mayoría de la gente porque generalmente tienen la red social

más desarrollada. En efecto muchos de ellos empezaron sus carreras como agente de explotación o como técnicos especializados. El tiempo ayudando cuando cambian de función en la empresa, tejan redes múltiples y fuertes. Saben quien sabe exactamente que y como hacer ejecutar las cosas, dado que sus redes son hechas de servicios, los ejecutivos aprovechan de una influencia informal muy fuerte. Los dirigentes también tienen sus redes pero son diferentes porque son menos al pendiente de las quejas de los empleados porque no trabajan directamente con ellos. Con las 35 horas, los empleados tuvieron la impresión de no haber sido escuchado, piensan que el gobierno no entendió los problemas y que por lo tanto encontraron una respuesta no muy bien hecha. Cuando los ejecutivos que tienen los mejores redes y la mayor credibilidad se invierten realmente en un cambio, saben mostrarse sutiles para venderlo hacia toda la organización (lo que pasó con las empresas que tuvieron éxito). Saben personalizar su discurso en función de su auditorio lo que no se hizo con la ley.

El ejecutivo como terapeuta

El cambio que trajo la ley generó un fuerte sentido de miedo en los asalariados. Esa incertidumbre ha traído una ansiedad que como no fue controlada en la mayoría de los casos se transformó en una depresión y una parálisis en algunas organizaciones. Cuando la gente está deprimida para aprender y ayudar al grupo en su progresión. Los dirigentes no pueden hacer nada porque tienen que ver lo exterior más que lo interior.

Los ejecutivos, ellos, no tienen otro remedio que ocuparse de los estados emocionales de sus empleados en periodo de cambio, como lo hemos dicho pueden tener un discurso directo y personal y no un discurso de empresa impersonal que viene de la obligación de una ley. Tienen que encontrar un equilibrio entre cambio y continuidad para ayudar a los empleados a sentirse bien en el cambio.

CONCLUSIÓN

El cambio puede hacerse si se escucha a los actores. Las esperanzas de los empleados son la verdad, la tolerancia y la transparencia hay que escucharlos para encontrar soluciones. El problema que analiza el libro “la Dame des 35 heures” es que esa ley fue impuesta de una manera dictatorial (aunque ese punto de vista sea tal vez un poco extremo, como el punto de vista del gobierno quien hizo esa ley que era al otro extremo). No es todo negativo, no es todo positivo. La mitad de los empleados están satisfechos, pero todo el mundo cuenta con esa ley aunque no sea perfecta. Como lo acabamos de ver con este estudio, la ley no era la adecuada para las Pequeñas y Medianas Empresas, y el problema aquí es que representan más del 90% de las empresas en Francia con más de 60% de los asalariados. Como lo hemos dicho la visión del gobierno hubiera tenido que ser constructivista: la ley hace la sociedad, pero la sociedad hace la ley, y aún más cuando se trata de cambio organizacional que toca a lo formal e informal de la organización: lo informal de una organización lleva normas, símbolos que no se puede cambiar de un día al otro; con una participación social de los ejecutivos y de los dirigentes de las Pequeñas y Medianas Empresas (quienes tienen un papel único en la organización) a la elaboración de la ley, hubiera sido mucho mejor, porque ellos son los únicos a tener una visión objetiva y también subjetiva de los problemas aunque no sea perfecta: la racionalidad del hombre está limitada. Lo que quería el gobierno de Lionel Jospin era demasiado utópico... “cambiar sus deseos más que el orden del mundo” dice Descartes en el Discours de la méthode....

BIBLIOGRAFIA

PERIODICOS :

L'Evenement, juin 2002, « Assouplir les 35 heures, pas si simple » Emmanuel Heidesieck
La Croix, mardi 18 juin 2002, « le gouvernement en terrain miné » Jean Claude Bourbon
Capital, septembre 2002 « assouplir les 35 heures ? bon courage... » Stéphanie Benz
La Croix, lundi 9 septembre 2002 « les 35 heures compromises dans les petites entreprises »
Sophie Louis
La Croix, mercredi 2 octobre 2002 « Comment Raffarin rompt avec l'ère Jospin » un enquête
de la rédaction de La Croix
Les Echos, mercredi 13 novembre 2002 « compétitivité la France décroche, les Etats Unis
reprennent le leadership »
La Tribune lundi 18 novembre 2002 N°24.465 , « le moral des patrons de PME resiste a la
conjoncture »
Economie et statistique N° 341-342, 2001 Bruno Crépon et Fabienne Rosenwald
Les Echos, mercredi 13 novembre 2002 « compétitivité la France décroche, les Etats Unis
reprennent le leadership »
La Tribune lundi 18 novembre 2002 N°24.465 , « le moral des patrons de PME resiste a la
conjoncture »

REVISTAS :

Emploi et protection sociale, cahiers français N°292, juillet/septembre 1999 « emploi les
effets des 35 heures »
L 'expansion Management Review, Mars 2001 « les managers ont besoin des sciences
sociales » Eric Delavallée et Pierre Morin
Futuribles, N°271 Janvier 2002, « les innovateurs du quotidien », Norbert Alter
L 'expansion Management Review, Juin 2002 « Des cadres pas si « moyens » que ça » Quy
Nguyen Huy
INSEE Première, Panorama des petites entreprises industrielles, Benoit de Lapasse et Hervé
Loiseau
INSEE Première, Des groupes de la taille d'une PME, un phénomène en plein essor, Hervé
Loiseau
INSEE Première, Le dynamisme des petites entreprises internautes, Pascal riviére
Ethique des affaires, le phénomène éthique, article 7 : Place de l'entreprise et lien social,
Hervé Serieyx
Ethique des affaires, le phénomène éthique, article 8 : Entreprise, marché et lien social,
Michel Horps

LIBROS :

Chanlat, Jean Francois, Plaidoyer pour une anthropologie générale
Maslow (1987), A theory of human motivation, Addison-Wesley Pub Co; ISBN:
0060419873; 3rd edition
théorie sur la culture organisationnelle, capitulo uno Yvan Allaire y Michaela Firsirotu
Giddens, Anthony (1986), La constitution de la société, University of California Press; ASIN:
0520052927; Reprint edition
Williamson (1996), La naturaleza de las empresas
Barba Álvarez, Antonio (2002), Calidad y cambio organizacional : ambigüedad, e identidad.
El caso LAPEM de CSE. Universidad Autonoma Metropolitana, Iztapalapa
Mintzberg, Henry (1998), Safary en las organizaciones

Crozier, Michel (1995), La société bloquée, édition du Seuil
 Crozier, Michel (1994), L'entreprise à l'écoute, édition du Seuil
 Rodríguez Porras, JM (), El factor humano en la empresa
 Grouard, Benoit y Francis Meston (1998), L'entreprise en mouvement, tercera edición Dunod
 Alexandre, Philippe y Béatrice de l'Aulnoit (2002), La Dame des 35 heures, éditions Robert Laffont. S.A. Paris
 Matus, Carlos (1997), Los tres cinturones del gobierno, fondo editorial Altadir, Venezuela
 Garcia Salvador y Shimon L. Dolan (1999), La gestion des valeurs, une nouvelle culture pour les organisations
 Porter, Michael (1990), Ventaja competitiva de las naciones
 Crespy, () Strategie et competitivité mondiale
 PME, les chiffres-clefs des PME, etudes et statistiques, 2002, editorial del ministere de l'économie et des finances, Francia
 Merton, Robert M. (), Estructura Burocrática y Personalidad, en Teoría de la Organización : Fundamentos y controversias, Eduardo Ibarra y Luis Montaña (Compiladores)
 Crozier, Michel (), El fenomeno burocratico desde el punto de vista de la teoría de la organización, en Teoría de la Organización : Fundamentos y controversias, Eduardo Ibarra y Luis Montaña (Compiladores)
 Simon, Herbert A. (), Rational decision making in business organization, en Teoría de la Organización : Fundamentos y controversias, Eduardo Ibarra y Luis Montaña (Compiladores)
 Clegg, Stewart (), Organization and control, en Teoría de la Organización : Fundamentos y controversias, Eduardo Ibarra y Luis Montaña (Compiladores)

SITIOS INTERNET

<http://emploi.journaldunet.com/php/publication/publication.php?i=1254&p=1>

<http://emploi.journaldunet.com/php/publication/publication.php?i=1249>

http://www.legifrance.gouv.fr/citoyen/jorf_nor.ow?numjo=MESX9900090L

http://www.35h.travail.gouv.fr/docs_refs/loi/loi98461.htm

http://www.35h.travail.gouv.fr/docs_refs/index_textes_off.htm

http://members.tripod.com/~ugt_indra/elpais_articulo20000403.html

<http://www.emploi-solidarite.gouv.fr/index.asp>

[2002.04-N°17.2 - Le passage à 35 heures vu par les employeurs](#)

[2001.05-N°21.1 - Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ?](#)

[2000.06-N°26.2 - L'impact microéconomique de la réduction du temps de travail](#)

PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Se entiende con "PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS" o pequeñas y medianas empresas, las empresas de menos de 250 asalariados... que satisfacen también algunos criterios de independencia. Entonces se excluye de las PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS varias pequeñas empresas:

- Las que tienen menos de 50 asalariados y un volumen de venta superior a 7,62 millones de Euros y un valor añadido superior a 7,62 millones de Euros.
- Las que tienen menos de 50 asalariados y un total de productos financieros superior a 3,81 millones de Euros y un valor añadido superior a 7,62 millones de Euros.
- Las que tienen menos de 250 asalariados y un volumen de venta superior a 38,11 millones de Euros y un valor añadido superior a 22,87 millones de Euros.

2 Volumen de ventas.

El volumen de ventas neto corresponde al total de las ventas de mercancías y de la producción vendida de bienes y servicios. Como es un dato de contabilidad, está sin tasación. Para medir la actividad de una empresa o de un sector, y comparar, el volumen de ventas no es un indicador significativo porque puede incluir o no, compras que se venden directamente, y proveedores según el modo de contabilización utilizado.

3 Podemos ver un ejemplo en la sociedad Japonesa, en la que el hombre se siente útil solo en un grupo, en relación con él. Un hombre que vuelve del trabajo temprano no es útil a su empresa, y entonces, por lo tanto, todos los empleados quedan muy tarde en su trabajo.

4 . Podemos tomar el ejemplo de Thomson, ellos tienen una planta en Marruecos en la que habían impuesto métodos de trabajo del occidente (es una empresa francesa). No funcionaba bien pero creyeron que era porque la planta era nueva, cuando empezaron a perder más y más dinero, se dieron cuenta de que tenían que actuar porque las ventas no eran las esperadas. Intentaron primero aumentar los sueldos (como en el método de Taylor), pero hubo una repercusión muy pequeña y que duró muy poco tiempo, después de algunos fracasos, llegaron al TQM (total quality management). Es un conjunto de reglas que permiten arreglar las cosas; lo adaptaron al caso de una sociedad oriental árabe para permitirlos hacer sus rezos, instalaron un sistema de premios (la sociedad árabe es una sociedad en la que cuenta menos el dinero que un premio dado enfrente de todos para recompensar a una persona de su buen trabajo). La instalación del TQM fue muy larga y además tuvieron muchas dificultades para imponerlo (en efecto, la forma del TQM es occidental aunque tenga reglas para árabes), pero al final fue un gran éxito: se redujo la ausencia, las ventas subieron y ahora la planta es rentable. De hecho hicieron ese TQM porque tenían problemas, sería bueno tomar la iniciativa de hacerlo, o de preocuparse por los empleados primero por la Grandes Empresasnte que

está trabajando... la misma pregunta vuelve siempre: ¿la economía tiene que servir al hombre o al contrario?

⁵ Vida social del empleo en la empresa que influye sobre la vida social del empleado por que son estructuras muy pequeñas como « de vecinos » (cf primera parte sobre la definición de las Pequeñas y Medianas Empresas)

⁶ La cultura de las grandes empresas se hace a través del adoctrinamiento. El adoctrinamiento es la etiqueta que se utiliza para identificar el parámetro de diseño mediante el cual la organización para su propio beneficio, socializa formalmente a sus miembros y crea su propia cultura. El adoctrinamiento interno se produce antes de su llegada en la empresa (con programas de aprendizaje) para garantizar que el empleado este bien socializado. Después, hay programas posteriores para seguir adoctrinando a los empleados, sobre todo esos programas son muy útiles para trabajar al extranjero. La preparación y el adoctrinamiento son muy importantes para integrar a la Grandes Empresas en la cultura de la empresa.

En efecto como lo dijeron Yvan Allaire y Michaela Firsirotu en théorie sur la culture organisationnelle, el sistema cultural justifica el sistema sociocultural que sostiene el sistema cultural .

⁷ Ley de las 35 horas

Ley de Martine Aubry (miembro del gobierno de Lionel Jospin) para reducir el tiempo de trabajo a 35 horas por semana, sin reducción de salarios (pero con la condición de tener el mismo salario durante los dos primeros años) para crear empleos. Esta ley concierne todas las empresas francesas excepto al principio las de menos de 20 asalariados (ellos tienen hasta 2004 para respetarla).

⁸ Recordemos que éste es uno de los componentes de la « organización formal »

⁹ como en la referencia de Simon con sus racionalidad limitada.

¹⁰ los ejecutivos son los grandes ganadores de las 35 horas y ahora se comportan como empleados normales trabajando el tiempo normal y no más. En las Pequeñas y Medianas Empresas es un poco diferente por el sentido de pertenencia a la empresa que es diferente.

ANEXO I

LOI no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (1)

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel no 98-401 DC en date du 10 juin 1998 ;
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1er

Après l'article L. 212-1 du code du travail, il est inséré un article L. 212-1 bis ainsi rédigé :
« Art. L. 212-1 bis. - Dans les établissements ou les professions mentionnés à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements agricoles, artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2002. Elle est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1. »

Article 2

Les organisations syndicales d'employeurs, groupements d'employeurs ou employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sont appelés à négocier d'ici les échéances fixées à l'article 1er les modalités de réduction effective de la durée du travail adaptées aux situations des branches et des entreprises et, le cas échéant, aux situations de plusieurs entreprises regroupées au plan local ou départemental dans les conditions prévues par l'article L. 132-30 du code du travail.

Article 3

Les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1er janvier 2000 ou pour les entreprises de vingt salariés ou moins avant le 1er janvier 2002 en application d'un accord collectif et qui procèdent en contrepartie à des embauches ou préservent des emplois peuvent bénéficier d'une aide dans les conditions définies ci-après.

I. - Peuvent bénéficier de cette aide les entreprises, y compris celles dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, relevant des catégories mentionnées à l'article L. 212-1 bis du code du travail, ainsi que les sociétés ou organismes de droit privé, les sociétés d'économie mixte et établissements publics industriels et commerciaux locaux de transport public urbain de voyageurs et les entreprises d'armement maritime. Toutefois, ne peuvent bénéficier de cette aide, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat, dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de la réduction du temps de travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs

relations avec l'Etat.

La réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale et porter le nouvel horaire collectif au plus au niveau de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 bis du code du travail. L'ampleur de la réduction est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

II. - La réduction du temps de travail doit être organisée par un accord d'entreprise ou d'établissement. Elle peut être également organisée en application d'une convention collective ou d'un accord de branche étendus ou agréés en application de l'article 16 de la loi no 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, soit, dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise, soit, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, selon des modalités de mise en oeuvre prévues par la convention ou l'accord de branche. Elle peut aussi être organisée par un accord conclu dans les conditions prévues par les deux premiers alinéas de l'article L. 132-30 du code du travail.

Outre les dispositions prévues au IV et au V du présent article, l'accord collectif détermine les échéances de la réduction du temps de travail applicables dans la ou les entreprises intéressées en référence à la durée initiale du travail, ainsi que les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques, et les modalités et délais selon lesquels les salariés doivent être prévenus en cas de modification de l'horaire. Il détermine aussi, sans préjudice de l'application des dispositions du livre IV du code du travail organisant la consultation des représentants du personnel, les dispositions relatives au suivi de sa mise en oeuvre au sein de l'entreprise et, le cas échéant, de la branche. Ce suivi peut être assuré par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet. L'accord prévoit les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ainsi que sur la situation des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon un cycle continu, mentionnés à l'article 26 de l'ordonnance no 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés. Il peut également prévoir les conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux personnels d'encadrement ainsi que des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail tenant compte des exigences propres à leur activité.

Cet accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles en ce qui concerne les professions agricoles, remis aux représentants du personnel et affiché dans l'entreprise.

Une organisation syndicale ou son représentant dans l'entreprise peut saisir l'autorité administrative en cas de difficultés d'application d'un accord d'entreprise signé dans le cadre du présent dispositif.

III. - Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, à défaut d'un accord de branche mettant en oeuvre les dispositions de l'article 6 de la loi no 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et

à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, un accord collectif peut être conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.

Le mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat. Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise choisi par lui. L'accord prévoit les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale mandante sont informés des conditions de sa mise en oeuvre et de son application. Cet accord est communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail.

Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur désignation. La procédure d'autorisation est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant six mois après la signature de l'accord ou, à défaut, la fin du mandat ou la fin de la négociation.

IV. - Dans le cas où l'entreprise s'engage à procéder à des embauches en conséquence de la réduction du temps de travail, l'accord détermine leur nombre par catégories professionnelles ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches.

L'entreprise doit s'engager à ce que ces embauches correspondent à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail et s'engage à procéder à des embauches correspondant à 9 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée. Ces embauches peuvent, le cas échéant, être réalisées dans le cadre d'un groupement constitué en application des dispositions prévues à l'article L. 127-1 du code du travail dont l'entreprise est membre.

La majoration bénéficie également aux entreprises qui, après avoir bénéficié de l'aide octroyée pour une réduction du temps de travail de 10 %, réduisent une nouvelle fois le temps de travail avant le 1er janvier 2003, pour porter l'ampleur totale de la réduction à au moins 15 % de l'horaire initial. Elles devront alors avoir procédé à des embauches correspondant à au moins 9 % de l'effectif concerné par la première étape de réduction du temps de travail.

L'entreprise doit s'engager à maintenir l'effectif augmenté des nouvelles embauches de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction, pour une durée fixée par l'accord et qui ne peut être inférieure à deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées en application du premier alinéa du présent paragraphe. Ces embauches devront être réalisées dans les entreprises ou les établissements où s'applique la réduction du temps de travail dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Le chef d'entreprise doit fournir au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, les informations sur les embauches réalisées en application du présent paragraphe.

L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat pour une durée de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord, après vérification de la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales.

V. - Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver. Ce dernier doit être équivalent à 6 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail, et s'engage à préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée.

L'accord d'entreprise ou d'établissement précise également la période pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction. Sa durée est au minimum de deux ans.

L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat après vérification de la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales et compte tenu de l'équilibre économique du projet et des mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements.

L'aide est attribuée pour une durée initiale de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord. Elle peut être prolongée pour deux ans par avenant à la convention conclue entre l'Etat et l'entreprise, au vu de l'état de l'emploi dans l'entreprise et de la situation économique de celle-ci.

VI. - L'aide est attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail, ainsi que pour ceux embauchés dans le cadre du dispositif prévu au IV du présent article. Elle vient en déduction du montant global des cotisations à la charge de l'employeur pour la période considérée au titre des assurances sociales, accidents du travail et maladies professionnelles et allocations familiales assises sur les gains et rémunérations des salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Le montant de l'aide peut être majoré si l'entreprise prend des engagements en termes d'emploi supérieurs au minimum obligatoire, en particulier s'il s'agit d'une petite entreprise, ou si l'entreprise procède à la totalité des embauches prévues en application du IV du présent article dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée. Il peut être aussi majoré si l'entreprise

prend des engagements spécifiques en faveur de l'emploi de jeunes, de personnes reconnues handicapées en application de l'article L. 323-10 du code du travail ou de publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier les chômeurs de longue durée.

Des majorations spécifiques peuvent être accordées, dans des conditions fixées par décret, aux entreprises dont l'effectif est constitué d'une proportion importante d'ouvriers au sens des conventions collectives et de salariés dont les rémunérations sont proches du salaire minimum de croissance.

Le bénéfice de l'aide ne peut être cumulé avec celui d'une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale, ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la réduction prévue à l'article L. 241-13 et à l'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale ainsi que des aides prévues aux articles L. 322-4-2 et L. 832-2 du code du travail.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de contrôle de l'exécution de la convention avec l'Etat et les conditions de dénonciation et de suspension de la convention, assorties le cas échéant d'un remboursement de l'aide, dans le cas où l'entreprise n'a pas mis en oeuvre ses engagements en matière d'emploi et de réduction du temps de travail.

Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article, notamment les montants de l'aide, ainsi que les dispositions relatives aux majorations.

VII. - Les branches ou les entreprises, notamment les plus petites d'entre elles, qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation pourront bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement auquel les régions pourront, le cas échéant, participer. Celui-ci permettra la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables à la réduction du temps de travail.

VIII. - Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national pourront bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords visés au II du présent article.

IX. - Les articles 4, 5 et 6 de la loi no 96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail sont abrogés. Les articles 39 et 39-1 de la loi no 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle sont abrogés. Toutefois, ces derniers, ainsi que les dispositions de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi, demeurent applicables aux conventions conclues avant la date de publication de celle-ci.

X. - A l'avant-dernier alinéa de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, les mots : « par les articles 7, 39 et 39-1 » sont remplacés par les mots : « par l'article 7 ».

Article 4

Une réduction du temps de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires peut être

organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos par accord d'entreprise ou d'établissement ou en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu. L'accord collectif détermine alors les modalités de prise de ces repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1 du code du travail et précisées par décret.

Article 5

Au début de l'article L. 212-4 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La durée du travail effectif est 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. »

Article 6

Avant le chapitre Ier du titre II du livre II du code du travail, il est inséré un chapitre préliminaire ainsi rédigé :

« Chapitre préliminaire

« Repos quotidien

« Art. L. 220-1. - Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

« Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

« Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

« Art. L. 220-2. - Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur. »

Article 7

Les dispositions de l'article 6 s'appliquent aux salariés autres que les personnels roulants ou navigants du secteur des transports.

Article 8

I. - Le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999. »

II. - Il est inséré, après le quatrième alinéa du même article, un alinéa ainsi rédigé :

« Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an. »

III. - Le huitième alinéa du même article est supprimé.

IV. - Le deuxième alinéa de l'article 993 du code rural est complété par une phrase ainsi rédigée :
« Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999. »

V. - Après la première phrase du quatrième alinéa du même article, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Cette moyenne est fixée à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999. »

VI. - Il est inséré, après le deuxième alinéa de l'article 993-1 du code rural, un alinéa ainsi rédigé :

« Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an. »

VII. - Le cinquième alinéa du même article est supprimé.

Article 9

I. - Après les mots : « contrats transformés », la fin de la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 322-12 du code du travail est supprimée.

II. - Le troisième alinéa du même article est ainsi rédigé :

« Pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire de travail qui peut être calculée, le cas échéant, sur le mois, comprise entre dix-huit heures, heures complémentaires non comprises, et trente-deux heures, heures complémentaires ou supplémentaires comprises. »

III. - Le quatrième alinéa du même article est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il n'est toutefois ouvert, dans ce cas, que lorsque le temps partiel calculé sur une base annuelle résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié. »

IV. - Dans la première phrase de l'antépénultième alinéa du même article, les mots : « trente jours » sont remplacés par les mots : « soixante jours ».

V. - Dans l'avant-dernier alinéa du même article, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « douze mois ».

VI. - L'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail s'applique ou est maintenu, dans des conditions identiques à celles prévues par cet article, dans une entreprise qui a réduit conventionnellement la durée collective du travail pour les salariés employés sous contrat de travail à durée indéterminée, dont la durée du travail fixée au contrat est comprise entre les quatre cinquièmes de la nouvelle durée collective du travail et trente-deux heures, toutes heures travaillées comprises, et sous condition que les garanties prévues aux articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 leur soient appliquées.

VII. - Par dérogation aux II et III du présent article, l'abattement continue à s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice en application des dispositions en vigueur avant la date de publication de la présente loi.

Article 10

I. - Au sixième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés.

II. - Avant le dernier alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

III. - Dans le dernier alinéa du même article, les mots : « , ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés.

IV. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendus ou agréés en application de l'article 16 de la loi no 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales le prévoit soit expressément, soit en définissant les plages horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. »

V. - Les dispositions du IV sont applicables à compter du 1er janvier 1999.

VI. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les sanctions dont sont assorties les infractions aux articles L. 212-4-2 à L. 212-4-7 du code du travail.

Article 11

Après la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. »

Article 12

I. - Le VIII de l'article 43 de la loi no 93-1313 du 20 décembre 1993 précitée est abrogé.

II. - Il est inséré, après l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, un article L. 241-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 241-3-1. - Par dérogation aux dispositions de l'article L. 241-3, en cas de passage avec l'accord du salarié d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L. 242-1. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'exercice de cette disposition par les employeurs. L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe le taux de ces cotisations. »

III. - L'article 63 de la loi no 95-95 du 1er février 1995 de modernisation de l'agriculture est abrogé.

IV. - Il est inséré, dans le code rural, un article 1031-3 ainsi rédigé :

« Art. 1031-3. - Par dérogation aux dispositions de l'article 1031, en cas de passage avec l'accord du salarié d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance

vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en oeuvre de cette disposition par les employeurs.

« L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe le taux de ces cotisations. »

V. - Il est inséré, après l'article L. 50 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance, un article L. 50-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 50-1. - Par dérogation aux dispositions de l'article L. 50 du présent code, lorsque le contrat de travail à temps partiel résulte de la transformation, avec l'accord du salarié, d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, l'assiette des cotisations et contributions à la caisse de retraite des marins peut être maintenue à la hauteur du salaire forfaitaire correspondant à une activité à temps complet. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

« L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions.

« La période d'exécution du contrat de travail effectuée dans ces conditions est prise en compte pour la totalité de sa durée, tant pour la constitution du droit à pension que pour la liquidation des pensions prévues par le présent code.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'exercice de ces dispositions par les employeurs. »

VI. - Le III de l'article 88 de la loi no 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social est abrogé.

Article 13

Au plus tard le 30 septembre 1999, et après concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport établissant le bilan de l'application de la présente loi. Ce bilan portera sur le déroulement et les conclusions des négociations prévues à l'article 2 ainsi que sur l'évolution de la durée conventionnelle et effective du travail et l'impact des dispositions de l'article 3 sur le développement de l'emploi et sur l'organisation des entreprises.

Le rapport présentera les enseignements et orientations à tirer de ce bilan pour la mise en oeuvre de la réduction de la durée légale du travail prévue à l'article 1er, en ce qui concerne notamment le régime des heures supplémentaires, les règles relatives à l'organisation et à la modulation du travail, les moyens de favoriser le temps partiel choisi, la place prise par la formation professionnelle dans les négociations et les modalités particulières applicables au personnel d'encadrement.

Ce rapport précisera également les conditions et les effets de la réduction du temps de travail compte tenu de la taille des entreprises. Il analysera plus particulièrement les moyens de développer l'emploi dans les petites et moyennes entreprises et les incidences des relations entre les entreprises donneurs d'ordre et les entreprises sous-traitantes.

Article 14

Dans les douze mois suivant la publication de la présente loi, et après consultation des

partenaires sociaux, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur le bilan et les perspectives de la réduction du temps de travail pour les agents de la fonction publique.
La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 13 juin 1998.

Jacques Chirac
Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
Lionel Jospin
La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Martine Aubry

Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,
Dominique Strauss-Kahn

Le ministre de l'équipement,
des transports et du logement,
Jean-Claude Gayssot

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
Louis Le Pensec

(1) Loi no 98-461.

- Directive communautaire :

Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

- Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Projet de loi no 512 ;

Rapport de M. Jean Le Garrec, au nom de la commission des affaires culturelles no 652 ;

Discussion les 27, 28 et 29 janvier, 3, 4, 5 et 6 février 1998 et adoption le 10 février 1998.

Sénat :

Projet de loi no 286 (1997-1998) ;

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, no 306 (1997-1998).

Discussion les 3 et 4 mars 1998 et adoption le 4 mars 1998.

Assemblée nationale :

Projet de loi par le Sénat no 765 ;

Rapport de M. Jean Le Garrec, au nom de la commission des affaires culturelles, no 774 ;

Discussion les 24, 25 et 31 mars 1998 et adoption le 31 mai 1998.

Sénat :

Projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, no 363 (1997-1998) ;

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, no 365 (1997-1998)

;

Discussion et adoption le 8 avril 1998.

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat en deuxième lecture, no 829 ;

Rapport de M. Jean Le Garrec, au nom de la commission mixte paritaire, no 837.

Sénat :

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission mixte paritaire, no 392 (1997-1998).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat en deuxième lecture, no 829 ;

Rapport de M. Jean Le Garrec, au nom de la commission des affaires culturelles, no 855 ;

Discussion le 29 avril 1998 et adoption le 5 mai 1998.

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, no 418 (1997-1998) ;

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, no 423 (1997-1998)

;

Discussion et rejet le 12 mai 1998.

Assemblée nationale :

Projet de loi, rejeté par le Sénat en nouvelle lecture, no 897 ;

Rapport de M. Jean Le Garrec, au nom de la commission des affaires culturelles, no 898 ;

Discussion et adoption le 19 mai 1998.

- Conseil constitutionnel :

Décision no 98-401 DC du 10 juin 1998 publiée au Journal officiel de ce jour.

ANEXO II

Lois

LOI no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (1)

NOR: MESX9900090L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré.

L'Assemblée nationale a adopté.

Vu la décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC en date du 13 janvier 2000 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Chapitre Ier

Durée légale du travail

et régime des heures supplémentaires

Article 1er

I. - Le premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine. »

II. - La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail est applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres entreprises et unités économiques et sociales, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002, y compris pour celles dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés depuis plus de douze mois consécutifs. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du même code. Les voyageurs, représentants ou placiers relevant des articles L. 751-1 et suivants du même code ne sont pas pris en compte pour la détermination de cet effectif.

Pour le calcul des effectifs des associations intermédiaires au regard des dispositions de la présente loi, sont pris en compte, d'une part, les salariés permanents de ces associations et, d'autre part, les travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

III. - L'article L. 212-1 bis du code du travail est abrogé.

IV. - Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

V. - L'article L. 212-1-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

VI. - Dans l'article L. 321-9 du code du travail, après la référence : « L. 321-4 », sont insérés les mots : « L. 321-4-1, à l'exception du deuxième alinéa, ».

VII. - Dans les agglomérations de plus de 50 000 habitants, le président de la structure intercommunale, en liaison, le cas échéant, avec les maires des communes limitrophes, favorise l'harmonisation des horaires des services publics avec les besoins découlant, notamment du point de vue de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, de l'évolution de l'organisation du travail dans les activités implantées sur le territoire de la commune ou à proximité.

A cet effet, il réunit, en tant que de besoin, les représentants des organismes ou collectivités gestionnaires des services concernés et les met, le cas échéant, en relation avec les partenaires sociaux des entreprises et des collectivités afin de promouvoir la connaissance des besoins et de faciliter la recherche d'adaptation locale propre à les satisfaire.

Article 2

I. - Le dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif. »

II. - Les dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail sont applicables à compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures.

Article 3

L'article L. 212-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs. »

Article 4

Après l'article L. 212-4 du code du travail, il est inséré un article L. 212-4 bis ainsi rédigé :

« Art. L. 212-4 bis. - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, 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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

« Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

« La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. »

Article 5

I. - Les cinq derniers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail deviennent les premier à cinquième alinéas de l'article L. 212-7-1 inséré après l'article L. 212-7.

Au premier alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : « Toutefois, la » sont remplacés par le mot : « La ».

Au 2o de l'article L. 212-7-1 du même code, après les mots : « accord collectif étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ».

Au cinquième alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : « du présent article et des articles » sont remplacés par les mots : « des articles L. 212-5, » et le mot : « trente-neuf » par le mot : « trente-cinq ».

II. - L'article L. 212-5 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 212-5. - Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

« I. - Chacune des quatre premières heures supplémentaires Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000 donne lieu à une bonification de 25 %.

Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article L. 212-5-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.

Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

« II. - Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

« III. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

« Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

« La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise.

« Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

« Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures. »

III. - Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

IV. - Les heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente dans les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002 donnent lieu, jusqu'à cette date, à une majoration de salaire de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes et sont soumises aux dispositions du III de l'article L. 212-5 du code du travail.

V. - Pendant la première année civile au cours de laquelle la durée hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu :

- Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000 à la bonification prévue au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 % ;

- Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

VI. - L'article L. 212-5-1 du code du travail est ainsi modifié :

1o Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Les heures supplémentaires effectuées dans les cas énumérés à l'article L. 221-12 ne s'imputent pas sur le contingent annuel prévu à l'article L. 212-6. » ;

2o La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée :

« Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. » ;

3o La deuxième phrase du quatrième alinéa est supprimée ;

4o Au cinquième alinéa, après la première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois. »

VII. - L'article L. 212-6 du même code est ainsi modifié :

1o Le premier alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif défini à l'article L. 212-8. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une et trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an. » ;

2o Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions du premier et du troisième alinéas de l'article L. 212-5-1, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa. » ;

3o Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine. »

VIII. - Le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à trente-sept heures pour l'année 2000 et à trente-six heures pour l'année 2001. Lorsque l'entreprise fait application d'une convention ou d'un accord mentionné à l'article L. 212-8 du même code, ce seuil est fixé respectivement pour les années 2000 et 2001 à 1 690 et 1 645 heures. Pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et en 2003. Ces dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2000.

IX. - A la première phrase de l'article L. 212-2 du code du travail, le mot : « précédent » est remplacé par la référence : « L. 212-1 ».

Au deuxième alinéa de l'article L. 620-2 du même code, la référence à l'article L. 212-5 est remplacée par celle à l'article L. 212-7-1 et les mots : « le programme indicatif de la modulation mentionnée au 4o de l'article L. 212-8-4 » sont remplacés par les mots : « le programme de la modulation mentionné au sixième alinéa de l'article L. 212-8. »

Article 6

La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

« La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. »

Article 7

L'article L. 221-4 du code du travail est complété par les mots : « auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1. »

Chapitre II

Répartition et aménagement du temps de travail

Article 8

I. - L'article L. 212-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 212-8. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année. La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.

« Les conventions ou accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par les deuxième alinéas des articles L. 212-1 et L. 212-7.

« Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 et ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus à l'article L. 212-6.

« Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de 1 600 heures.

« Les conventions et accords définis par le présent article doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, ainsi que le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

« Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. 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.

« Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. 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. Des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans la convention ou l'accord.

« Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

« La convention et l'accord définis par le présent article fixent les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.

« Les conventions et accords définis par le présent article 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.

« 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. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer. »

II. - Au premier alinéa de l'article L. 212-8-5 du même code, les mots : « tel que mentionné à l'article L. 212-2-1, au onzième alinéa (2o) de l'article L. 212-5 ou à l'article L. 212-8 » sont remplacés par les mots : « mentionnés aux articles L. 212-7-1 et L. 212-8 ».

Avant le dernier alinéa du même article L. 212-8-5, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 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 effectivement travaillées. »

III. - L'article L. 212-9 du même code devient l'article L. 212-10. Au premier alinéa de cet article, les mots : « au deuxième alinéa de l'article L. 212-5 » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa du I de l'article L. 212-5, cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1 et à l'article L. 212-7-1 ».

IV. - Les articles L. 212-2-1, L. 212-8-1, L. 212-8-2, L. 212-8-3 et L. 212-8-4 du même code sont abrogés.

V. - Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 212-2-1 et L. 212-8 du code du travail applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur. Toutefois, à compter de la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures, les heures excédant une durée moyenne sur l'année de trente-cinq heures par semaine travaillée Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000 sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code.

Article 9

I. - L'article L. 212-9 du code du travail est ainsi rétabli :

« Art. L. 212-9. - I. - La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

« II. - Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

« La convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. L'accord précise également les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

« 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. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer. »

II. - L'article 4 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail est abrogé. Toutefois, les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement dudit article et applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur.

Article 10

Après l'article L. 221-16 du code du travail, il est inséré un article L. 221-16-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 221-16-1. - L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 221-5 et L. 221-16 ou en infraction 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.

« Le président du tribunal peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

Chapitre III

Dispositions relatives aux cadres

Article 11

Le chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Dispositions particulières relatives aux cadres

« Art. L. 212-15-1. - Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre Ier et aux chapitres préliminaire, Ier et II du titre II du livre II. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

« Art. L. 212-15-2. - Les 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, 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, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre Ier et à celles du titre II du livre II.

« Art. L. 212-15-3. - I. - Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

« II. - Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés et sous réserve que cette convention ou cet accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.

« La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux 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.

« III. - La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours. La convention ou l'accord définit les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de 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 bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. La convention ou l'accord précise en outre les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des 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.

« Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.

« L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

« Art. L. 212-15-4. - Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3, 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.

« Lorsque le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours en application des dispositions du III de l'article L. 212-15-3 ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée de travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, ce dernier peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le tribunal afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification. »

Chapitre IV

Travail à temps partiel et contrat intermittent

Article 12

I. - Dans la section 2 du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, le paragraphe 3 devient le paragraphe 4 et l'article L. 212-4-8 devient l'article L. 212-4-16.

Les articles L. 212-4-4, L. 212-4-5, L. 212-4-6 et L. 212-4-7 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 212-4-8, L. 212-4-9, L. 212-4-10 et L. 212-4-11.

II. - L'article L. 212-4-2 du même code est ainsi modifié :

1o Le huitième alinéa est inséré après le premier alinéa de l'article L. 212-4-9 ;

2o Les cinq derniers alinéas deviennent les premier, deuxième, troisième, quatrième et dernier alinéas du nouvel article L. 212-4-5 ;

3o Les sept premiers alinéas sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail. En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

« Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

« - à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;

« - à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement ;

« - à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1. »

III. - L'article L. 212-4-3 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 212-4-3. - Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Le contrat de travail détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

« Le contrat de travail précise par ailleurs les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

« Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

« Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

« Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié en vertu du premier alinéa.

« Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel 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. »

IV. - L'article L. 212-4-4 du même code est ainsi rétabli :

« Art. L. 212-4-4. - Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4-3, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. La convention ou l'accord collectif de branche étendu doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. Cet accord ou cette convention peut également porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au deuxième alinéa du même article.

« Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit comporter des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée. Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

« Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article 16 de la loi no 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir, pour les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions du présent alinéa peuvent être autorisées par l'inspection du travail. »

V. - L'article L. 212-4-6 du même code est ainsi rétabli :

« Art. L. 212-4-6. - Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

« La convention ou l'accord collectif doit fixer :

« 1o Les catégories de salariés concernés ;

« 2o Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;

« 3o La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

« 4o La durée minimale de travail pendant les jours travaillés ; seul une convention ou un accord collectif de branche étendu peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ;

« 5o Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée ; la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;

« 6o Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;

« 7o Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;

« 8o Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé ; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu.

« Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, la convention ou l'accord peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

« Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

« Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat 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. »

VI. - L'article L. 212-4-7 du même code est ainsi rétabli :

« Art. L. 212-4-7. - Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. Leur durée de travail doit être fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 212-4-2.

« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

« Donnent lieu à l'application des dispositions prévues par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la durée légale fixée à l'article L. 212-1 ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord défini à l'article L. 212-8, les heures effectuées au-delà des limites fixées par cet accord.

« L'avenant au contrat de travail doit préciser la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, par dérogation aux articles L. 143-2 et L. 144-2, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois. »

VII. - Le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-9 du même code est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord prévoit :

« 1o Les 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 ;

« 2o La procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

« 3o Le délai laissé au chef d'entreprise pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

« En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise 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. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. »

VIII. - A l'article L. 212-4-11 du même code, la référence à l'article L. 212-4-6 est remplacée par celle à l'article L. 212-4-10.

IX. - Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenus sur le fondement des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail applicables à la date de la publication de la présente loi demeurent en vigueur. Les dispositions de la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 sont applicables à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 13

Les dispositions prévues à l'article L. 322-12 du code du travail cessent d'être applicables un an après l'abaissement de la durée légale du travail à trente-cinq heures pour les entreprises concernées. Toutefois, le bénéfice de ces dispositions reste acquis aux contrats qui y ouvriraient droit à la date d'entrée en vigueur de la réduction de la durée légale du travail.

Article 14

I. - Il est créé, dans la section 2 du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, un paragraphe 3, comprenant les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15, ainsi rédigé :

« Paragraphe 3

« Travail intermittent

« Art. L. 212-4-12. - Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

« Art. L. 212-4-13. - Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment :

« 1o La qualification du salarié ;

« 2o Les éléments de la rémunération ;

« 3o La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

« 4o Les périodes de travail ;

« 5o La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

« Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

« Dans les secteurs, dont la liste est fixée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

« Art. L. 212-4-14. - Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

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

« Art. L. 212-4-15. - Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord. »

II. - Les stipulations des contrats de travail conclus sur le fondement de l'article L. 212-4-3 du code du travail dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la présente loi et prévoyant une durée du travail calculée sur l'année demeurent en vigueur. Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail en application d'un accord de branche étendu, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

III. - Après l'article L. 122-24-4 du code du travail, il est inséré un article L. 122-24-5 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-24-5. - Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3o et du 4o de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. »

Chapitre V

Dispositions relatives aux congés

Article 15

I. - A la deuxième phrase de l'article L. 223-4 du code du travail, après les mots : « les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 », sont insérés les mots : « , les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ».

II. - La première phrase du troisième alinéa de l'article L. 223-7 du même code est complétée par les mots : « ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ».

III. - Après l'article L. 223-8 du code du travail, il est rétabli un article L. 223-9 ainsi rédigé :

« Art. L. 223-9. - Lorsque la durée du travail d'un salarié est décomptée, en vertu d'une disposition légale, à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou

d'établissement peut prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence en application de l'article L. 223-2 peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année comprenant la période de prise de ces congés, sans préjudice des articles L. 122-32-25 et L. 227-1. L'accord doit préciser :

« - les modalités de rémunération des congés payés 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 lesquelles ces 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 doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée. »

IV. - Après le premier alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :

« Sauf dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif mentionné aux articles L. 212-8 et L. 212-9, un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence.

« Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 223-7 et L. 223-8. »

V. - Les conventions ou les accords collectifs étendus ou les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la réduction du temps de travail peuvent prévoir des stipulations spécifiques applicables aux salariés exerçant des responsabilités à titre bénévole au sein d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, afin que soient prises en compte les contraintes résultant de l'exercice de leurs fonctions. Ces stipulations spécifiques peuvent porter entre autres sur le délai de prévenance, les actions de formation, la prise des jours de repos.

Chapitre VI

Compte épargne-temps

Article 16

L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi modifié :

1o Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale définie au neuvième alinéa du présent article. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans. » ;

2o Au quatrième alinéa, après les mots : « de primes conventionnelles », sont insérés les mots : « ou indemnités » ;

3o Les sixième et septième alinéas sont ainsi rédigés :

« Peuvent également être affectées au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du III du même article et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié.

« La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des troisième et sixième alinéas du présent article ne peut excéder vingt-deux jours par an. Dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif, l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps. » ;

4o Après le septième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 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 compte épargne-temps dans la limite de cinq jours par an et sans pouvoir excéder au total quinze jours. La convention ou l'accord collectif doit préciser notamment les modalités selon lesquelles ces jours affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés à titre individuel ou collectif. » ;

5o Au huitième alinéa, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « deux mois » ; le même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9. » ;

6o Après le huitième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le compte épargne-temps peut être utilisé, notamment dans le cadre des actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2, pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail. Il peut également être utilisé par les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale, sans que la limite fixée au deuxième alinéa leur soit opposable. » ;
7o Au dixième alinéa, après les mots : « accord interprofessionnel », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord collectif étendu ».

Chapitre VII Formation et réduction du temps de travail

Article 17

I. - Au chapitre II du titre III du livre IX du code du travail, l'article L. 932-2 devient l'article L. 932-3 et l'article L. 932-2 est ainsi rétabli :

« Art. L. 932-2. - L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif. « Sans préjudice des dispositions du premier alinéa du présent article, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

« La rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en oeuvre de ces dispositions. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

« Un accord national interprofessionnel étendu fixe le cadre de ces négociations. Pour les entreprises ne relevant pas de cet accord, le cadre de ces négociations est défini par un accord de branche étendu.

« Les dispositions relatives à la formation négociées postérieurement à la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail sont applicables Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

« Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

II. - Au deuxième alinéa de l'article L. 933-3 du même code, les mots : « à l'article L. 933-2 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 932-1, L. 932-2 et L. 933-2 ».

Article 18

Les articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail sont ainsi modifiés :

1o Au premier alinéa de l'article L. 212-13, après les mots : « de moins de dix-huit ans », sont insérés les mots : « ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire » ;

2o L'article L. 212-13 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement par les jeunes visés au premier alinéa pour l'appréciation du respect des dispositions des premier et troisième alinéas. » ;

3o L'article L. 221-4 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

« Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail. »

Chapitre VIII Développement de la négociation et allégement des cotisations sociales

Article 19

droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

VI. - Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, l'accord collectif d'entreprise peut être conclu par un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.

Les organisations syndicales définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.

Le mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut à tout moment mettre fin au mandat. Le mandat précise également les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord, dans la limite de douze mois.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et le salarié mandaté. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

L'accord est communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires à son suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise auquel sont dans ce cas applicables les dispositions du précédent alinéa.

Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de douze mois à compter de la date à laquelle leur mandat a pris fin.

VII. - Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé et lorsque 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, les délégués du personnel peuvent négocier un accord collectif d'entreprise. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé dans les trois mois suivant cette approbation 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. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

VIII. - A compter du 1er janvier 2002 et par dérogation aux dispositions des I et II, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé et quand 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, les entreprises dont l'effectif est inférieur à onze salariés peuvent bénéficier de l'allègement si le document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies au I et comportant l'engagement prévu audit I est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et 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.

IX. - Bénéficient également de l'allègement dans les conditions prévues au XI :

- les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée du travail en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou agréé ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues à l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail :

- les entreprises visées à l'article 23, à compter de la date d'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord ;

- les entreprises qui appliquent une convention ou un accord, d'entreprise pour celles dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés et pour les autres de branche ou d'entreprise, conclu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, fixant la durée du travail dans les limites prévues au I.

X. - Lorsque la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu n'excède pas trente-trois heures trente-six minutes en moyenne sur l'année, les entreprises bénéficient, pour ces salariés, de l'allègement nonobstant les dispositions des I et II.

XI. - Pour bénéficier de l'allègement, l'employeur doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les conditions au titre desquelles il s'applique, notamment la durée collective du travail applicable et la date d'application de celle-ci. Il doit également tenir à disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du droit à allègement.

Pour les conventions ou accords conclus dans les conditions fixées aux II à VIII ainsi qu'aux deuxième et troisième alinéas du IX du présent article, la déclaration visée au précédent alinéa doit en outre comporter le nombre d'emplois créés ou préservés.

L'allègement résultant de l'application des dispositions de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale prend effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle est entrée en vigueur la durée du travail fixée dans les limites définies au I ou, si elle lui est postérieure, la date de réception par les organismes mentionnés ci-dessus de la déclaration de l'employeur sans que cette date puisse être antérieure à celle du dépôt de l'accord effectué en application du premier alinéa de l'article L. 132-10 du code du travail.

XII. - Pour l'application du présent article, 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.

XIII. - Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ou au plan départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir, notamment financièrement, les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords mentionnés au II.

XIV. - Les entreprises dont l'effectif maximal sera fixé par décret, qui engagent ou qui mettent en oeuvre des réorganisations préalablement ou postérieurement à la réduction du temps de travail, ainsi que les branches peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement, individuel ou collectif, auxquelles les régions peuvent, le cas échéant, participer.

XV. - Le bénéfice de l'allègement est supprimé ou suspendu dans les cas suivants.

Il est suspendu lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec les limites définies au I. Il est par ailleurs suspendu pour le salarié ayant effectué un nombre d'heures supplémentaires dépassant le contingent mentionné au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Il est également suspendu lorsque l'engagement en termes d'embauche prévu par l'accord n'est pas réalisé dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Le bénéfice de l'allègement est supprimé en cas de dénonciation intervenue dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord mentionné aux II et IX n'a pas été remplacé dans un délai de douze mois suivant la dénonciation et que l'autorité administrative a constaté que la durée collective dépasse les limites fixées au I.

Il est également supprimé en cas de fausse déclaration ou d'omission tendant à obtenir le bénéfice de l'allègement ainsi qu'en l'absence de mise en oeuvre, imputable à l'employeur, des clauses de la convention ou de l'accord collectif relatives à la durée collective du travail à laquelle est subordonné le bénéfice de l'allègement. Dans les cas définis au présent alinéa, l'employeur est tenu de reverser le montant de l'allègement indûment appliqué.

XVI. - Lorsque les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements souscrits dans l'accord en matière d'emploi, ils peuvent saisir l'autorité administrative. Cette dernière, après avoir entendu l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants du personnel l'ayant saisie, établit un rapport qui leur est communiqué et qui est transmis à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale aux fins, le cas échéant, de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allègement selon les modalités prévues à l'alinéa suivant.

La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allègement, assortie le cas échéant du remboursement de son montant, est notifiée à l'employeur par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sur le rapport de l'autorité administrative désignée par décret, ou en cas de contrôle effectué par cet organisme, après demande d'avis motivé adressée à cette autorité portant sur le non-respect des conditions auxquelles est subordonné le bénéfice de l'allègement définies par le présent article en ce qui concerne la durée du travail, les engagements en matière d'emploi et la conformité de l'accord. Le droit à l'allègement est à nouveau ouvert, selon la procédure prévue

au présent alinéa, lorsque l'autorité administrative estime que l'entreprise satisfait à nouveau aux conditions prévues au présent article et qu'elle remplit ses engagements.

XVII. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des XV et XVI, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des V, VI, VII et VIII. Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article.

Article 20

I. - Afin de favoriser la création d'entreprises prenant des engagements spécifiques en matière de durée du travail et de rémunération, les entreprises visées à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi dont la durée collective de travail est fixée soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année, bénéficient dans les conditions prévues au présent article de l'aide visée à l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 précitée dès lors qu'elles versent à leurs salariés à temps complet un salaire mensuel au moins égal à 169 fois le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la première embauche.

La durée collective du travail applicable et la rémunération minimale définies au premier alinéa doivent être fixées soit par un accord collectif conclu dans les conditions définies au II de l'article 19, soit en vertu des dispositions du VIII du même article ou, à défaut, être mentionnées dans le contrat de travail des salariés concernés. Dans ce dernier cas, le maintien de l'aide visée à l'alinéa précédent est subordonné au respect, au plus tard à l'expiration d'une période de deux années à compter de la première embauche, des conditions définies au II à VIII de l'article 19.

La rémunération minimale visée au premier alinéa est revalorisée au 1er juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté. La rémunération minimale applicable pour les durées collectives inférieures à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année ainsi que celle applicable aux salariés à temps partiel est calculée à due proportion.

Le montant de l'aide est celui attribué dans les cas définis à la première phrase du deuxième alinéa du IV et au deuxième alinéa du VI de l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 précitée. L'aide est versée pour la durée mentionnée au dernier alinéa du IV et selon les modalités prévues au VI de l'article 3 précité. Pour bénéficier de l'aide, l'employeur adresse une déclaration à l'autorité administrative.

II. - Les entreprises satisfaisant aux dispositions du I bénéficient également de l'allégement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions prévues aux II à VI de cet article ainsi qu'aux III à V de l'article 21 de la présente loi.

III. - Les modalités d'application du présent article sont définies par décret.

Article 21

I. - La section 4 du chapitre Ier du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale est complétée par un article L. 241-13-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 241-13-1. - I. - Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail bénéficient d'un allégement des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés.

« II. - Peuvent bénéficier de cet allégement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail ainsi que, d'une part, les entreprises d'armement maritime et, d'autre part, 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, que ces entreprises soient constituées sous forme de sociétés ou organismes de droit privé, de sociétés d'économie mixte ou d'établissements publics industriels et commerciaux.

« Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allégement, eu égard au caractère de monopole de leurs activités principales ou au caractère prépondérant des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de l'application de la durée légale du travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.

« Peuvent également bénéficier de l'allégement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.

« III. - Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allégement pour leurs salariés occupés selon une durée collective de travail ou une durée de travail stipulée au contrat fixées dans les limites définies au I de l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée. L'allégement est également applicable aux salariés mis à la disposition de ces entreprises dans les conditions prévues à l'article L. 124-3 du code du travail.

« Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allégement pour leurs salariés cadres ou itinérants dont la durée de travail, fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail, est compatible avec les limites définies au I de l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée.

« Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale mentionnées à l'article L. 322-13 du code du travail.

« Le montant de cet allégement est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum, selon un barème déterminé par décret.

« Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1 460 heures sur l'année, le montant de l'allégement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

« Il est revalorisé au 1er juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.

« IV. - L'allégement auquel ouvrent droit les salariés est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées rapporté à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise calculée sur le mois. Si la durée collective du travail est inférieure ou égale à trente-deux heures hebdomadaires, le nombre d'heures rémunérées est rapporté à la durée mensuelle correspondant à la durée hebdomadaire de trente-deux heures.

« Les salariés dont la durée stipulée au contrat de travail est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable n'ouvrent pas droit à l'allégement. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés recrutés dans le cadre de contrats, dont la liste est fixée par décret, conclus afin de favoriser l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

« V. - Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 du code du travail, l'allégement, déterminé selon des modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret.

« VI. - Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :

« a) Avec l'aide prévue à l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou avec l'exonération prévue à l'article 39 ou à l'article 39-1 de la loi no 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

« b) Avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.

« Dans le cas prévu au a ci-dessus, le montant de l'allégement est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

« Le cumul ne peut excéder le montant total des cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail employés dans l'entreprise ou l'établissement, que leur emploi ouvre ou non droit à l'une des mesures précitées.

« Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales que celles mentionnées au a et au b du présent article ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. »

II. - Le VI de l'article 9 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 précitée est abrogé.

III. - Les dispositions des articles L. 241-6-2, L. 241-13, L. 711-13 du code de la sécurité sociale, du II de l'article L. 322-4-16 du code du travail pour les entreprises d'insertion visées à l'article L. 322-4-16-1 du même code et de l'article L. 322-12 du code du travail ne sont pas applicables aux salariés des entreprises ouvrant droit au bénéfice de l'allégement prévu au I ci-dessus. Toutefois, les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail continuent à s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

IV. - Il est inséré, dans le code de la sécurité sociale, un article L. 711-13-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 711-13-1. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13-1 aux employeurs mentionnés à cet article et relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale mentionnés au présent titre ainsi qu'à ceux relevant du régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaires pour les salariés affiliés à ces régimes. »

V. - Les dispositions du présent article sont applicables au plus tôt aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er janvier 2000 ou, si elle est postérieure, à compter de la date prévue au XI de l'article 19 de la présente loi.

Article 22

Dans le premier alinéa du I de l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 précitée, après les mots : « transport public urbain de voyageurs », sont insérés les mots : « , les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail ».

Article 23

L'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 précitée est ainsi modifié :

1o Le deuxième alinéa du I est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, la réduction peut être organisée en trois étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au maximum de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail au plus tard le 1er janvier 2002. » ;

2o Dans le deuxième alinéa du II, après les mots : « en référence à la durée initiale du travail », sont insérés les mots : « , le cas échéant, les dates et l'ampleur des étapes de la réduction du temps de travail » ;

3o Dans le dernier alinéa du III, le mot : « six » est remplacé par le mot : « douze » ;

4o Le deuxième alinéa du IV est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Toutefois, lorsque le mode de calcul ainsi défini ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait au moins égale à celle fixée par la première phrase du second alinéa du IV de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables. » ;

5o La dernière phrase du quatrième alinéa du IV est complétée par les mots : « ou, pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, de la date d'entrée en vigueur de la première étape de la réduction du temps de travail » ;

6o Le dernier alinéa du IV est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, l'aide est attribuée à compter de l'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord. » ;

7o La première phrase du dernier alinéa du V est complétée par les mots : « ou, pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, de la date d'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord » ;

8o Après le troisième alinéa du VI, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, le montant de l'aide est calculé au prorata de la réduction du temps de travail effectivement réalisée par rapport à celle prévue par l'accord. »

Article 24

I. - Au début de la première phrase du dernier alinéa du IV de l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 précitée, sont insérés les mots : « Pour les entreprises de plus de vingt salariés. ».

II. - Ce même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Pour les entreprises de vingt salariés et moins, l'aide est attribuée sur la base d'une déclaration de l'employeur à l'autorité administrative, précisant notamment la durée du travail applicable dans l'entreprise et le nombre d'emplois créés. »

Article 25

Il est inséré, dans l'ordonnance no 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, un article 8-2 ainsi rédigé :

« Art. 8-2. - L'allègement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale est applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les conditions prévues à cet article, aux cotisations à la charge de l'employeur mentionnées à l'article 7-1.

Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

Article 26

Après l'article 4 de la loi no 96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche de Corse, il est inséré un article 4 bis ainsi rédigé :

« Art. 4 bis. - Les entreprises mentionnées à l'article 4 de la présente loi qui remplissent les conditions prévues aux articles 19 et 21 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail peuvent bénéficier de l'allègement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale. Cet allègement est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

« Cette majoration n'est pas cumulable avec la majoration prévue à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

« Les dispositions de l'article 4 de la présente loi cessent définitivement d'être applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise à compter de la date à laquelle est appliqué cet allègement.

« Les dispositions du présent article sont applicables aux gains et rémunérations versés à compter de la date prévue au V de l'article 21 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée et jusqu'au terme de la période de cinq ans mentionnée au premier alinéa du IV de l'article 4 de la présente loi. »

Article 27

I. - L'intitulé de la section 4 du chapitre II du titre III du livre Ier du code du travail est ainsi rédigé : « Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés ».

II. - L'article L. 132-30 du code du travail est ainsi modifié :

1o Au premier alinéa, les mots : « les entreprises occupant moins de onze salariés, ainsi que celles occupant moins de cinquante salariés » sont remplacés par les mots : « les entreprises occupant moins de cinquante salariés » ;

2o Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Dans le cas où les accords mentionnés au deuxième alinéa sont conclus dans le périmètre d'un groupement d'employeurs constitué dans les formes prévues à l'article L. 127-1, ce seuil d'effectif ne s'applique pas. » ;

3o Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Les accords conclus dans le cadre des commissions locales peuvent prendre la forme d'accords professionnels, interprofessionnels ou d'accords interentreprises signés par chacun des chefs des entreprises visées par ces accords. Les accords interentreprises sont soumis au régime prévu à l'article L. 132-19. »

III. - La dernière phrase du quatrième alinéa de l'article L. 127-1 du code du travail est ainsi rédigée :

« Toutefois, une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes ou une personne morale possédant plusieurs établissements distincts, enregistrés soit au registre du commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l'agriculture, peut, au titre de chacune de ses entreprises ou établissements, appartenir à un groupement différent. »

IV. - Le cinquième alinéa de l'article L. 127-1 du code du travail est complété par les mots : « , sauf dans le cas prévu à l'article L. 127-1-1 ».

V. - Après l'article L. 127-1 du code du travail, il est inséré un article L. 127-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 127-1-1. - L'adhésion à un groupement d'employeurs des entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 431-1 occupant plus de trois cents salariés est subordonnée à la conclusion, dans l'entreprise ou l'organisme concerné, d'un accord collectif définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.

« Cette adhésion ne peut prendre effet qu'après communication de l'accord à l'autorité compétente de l'Etat. »

VI. - L'article L. 127-8 du code du travail est abrogé.

VII. - Les groupements locaux d'employeurs constitués avant la date de publication de la présente loi peuvent recevoir de nouvelles adhésions dans des conditions définies aux cinquième et sixième alinéas de l'article L. 127-1 du code du travail.

Chapitre IX Sécurisation juridique

Article 28

I. - Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et qui sont conformes aux dispositions de la présente loi.

II. - A l'exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail issus de l'article 5 de la présente loi, les clauses des accords conclus en application des dispositions de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 précitée et contraires aux dispositions de la présente loi continuent à produire leurs effets jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

Article 29

Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, sont validés les versements effectués au titre de la rémunération des périodes de permanence nocturne, comportant des temps d'inaction, effectuées sur le lieu de travail en chambre de veille par le personnel en application des clauses des conventions collectives nationales et accords collectifs nationaux de travail agréés en vertu de l'article 16 de la loi no 75-535 relative aux institutions sociales et médico-sociales, en tant que leur montant serait contesté par le moyen tiré de l'absence de validité desdites clauses.

Article 30

I. - Après l'article L. 212-2-2 du code du travail, il est rétabli un article L. 212-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 212-3. - La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord de réduction de la durée du travail, ne constitue pas une modification du contrat de travail. »

II. - 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 31

Après le deuxième alinéa de l'article L. 321-13 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 1o bis Licenciement en cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail consécutive à une réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif ; ».

Chapitre X Rémunération

Article 32

I. - Les salariés dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ne peuvent percevoir, postérieurement au 1er janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de cent soixante-neuf heures. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.

Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1er juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.

Si la durée collective est réduite en deçà de trente-cinq heures, les salariés perçoivent au minimum le salaire mensuel tel que défini ci-dessus à due proportion de la réduction de la durée du travail en deçà de trente-cinq heures.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée collective est réduite en dessous de trente-neuf heures, et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

II. - Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée collective de travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum prévu au I ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum.

Les salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la réduction de la durée collective bénéficient également de ce minimum calculé à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément différentiel.

Bénéficient également de ce complément calculé à due proportion les salariés employés à temps partiel à la date de la réduction de la durée du travail lorsqu'ils sont occupés sur un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

III. - Dans les cas où, en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent à la suite d'une modification intervenue dans la situation juridique de l'employeur, le nouvel employeur est tenu de verser aux salariés concernés le même complément différentiel de salaire que celui dont ils bénéficiaient à la date de cette modification. Le minimum applicable à chaque salarié est ensuite revalorisé dans les mêmes conditions que celles définies au deuxième alinéa du I.

IV. - Les apprentis dont la durée du travail a été réduite bénéficient de la garantie de rémunération définie au I du présent article au prorata du montant minimum du salaire fixé en application de l'article L. 117-10 du code du travail.

Les salariés ayant conclu un contrat de qualification ou d'orientation et dont la durée du travail a été réduite bénéficient de cette même garantie au prorata du montant minimum de la rémunération fixée par décret en application des articles L. 981-3 et L. 981-8 du même code.

Le calcul de la garantie de ressources attribuée, en vertu de l'article 32 de la loi no 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, aux personnes handicapées exerçant une activité professionnelle et fixée par rapport au salaire minimum de croissance intègre le complément différentiel de salaire prévu au I du présent article, lorsque la durée de travail de ces personnes a été réduite.

Les travailleurs handicapés employés dans les ateliers protégés ou les centres de distribution de travail à domicile visés à l'article L. 323-31 du code du travail bénéficient, lorsque leur durée de travail a été réduite, de la garantie de rémunération définie au I du présent article au prorata du montant minimum de salaire fixé par décret en application de l'article L. 323-32 du même code.

V. - Avant le 31 décembre 2002, le Gouvernement, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, présentera au Parlement un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie définie ci-dessus et précisant les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 1er juillet 2005 compte tenu de l'évolution du salaire mensuel de base ouvrier mentionné au I et de la progression du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141-2 du code du travail. Au vu des conclusions de ce rapport, seront arrêtées les mesures nécessaires pour qu'à cette date la garantie, devenue sans objet, cesse de produire effet.

VI. - Sous réserve des dispositions du II, lorsque les salariés dont la durée du travail a été réduite perçoivent le complément prévu au I du présent article ou un complément de même nature destiné à assurer le maintien de tout ou partie de leur rémunération en application des stipulations d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ce complément n'est pas pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel telle que définie au troisième alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail, sauf stipulation contraire de l'accord collectif.

VII. - Pendant la période définie au V de l'article 5 de la présente loi et dans les entreprises visées au dernier alinéa dudit V, la rémunération mensuelle due au salarié occupé selon une durée collective de travail hebdomadaire de trente-neuf heures est calculée en multipliant la rémunération horaire par cent soixante-neuf.

Lorsque les salariés de ces entreprises sont employés selon des durées hebdomadaires de travail, collectives ou individuelles, comprises entre trente-cinq et trente-neuf heures, la rémunération mensuelle est calculée selon la même règle, à due proportion de la durée du travail.

Chapitre XI

Application dans les professions agricoles

Article 33

I. - L'article 992 du code rural est ainsi modifié :

« 1o La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée :

« La durée légale du travail effectif des salariés agricoles énumérés à l'article 1144 (1o à 3o, 5o à 7o, 9o et 10o) est fixée à trente-cinq heures par semaine sauf pour ceux employés par les établissements publics administratifs cités au 7o dudit article. » :

2o Le dernier alinéa est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :

« La durée du travail effectif est 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.

« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

« Sans préjudice des clauses des conventions collectives, des usages ou des dispositions du contrat de travail l'assimilant à du temps de travail effectif, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail.

« Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs. »

II. - Les dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 992 du code rural sont applicables à compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures.

III. - La durée prévue par l'article 992 du code rural est applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres exploitations et entreprises, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002. L'effectif est 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.

IV. - Il est inséré, dans le code rural, un article 992 bis ainsi rédigé :

« Art. 992 bis. - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, 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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

« Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

« La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. »

V. - L'article 992-2 du code rural est ainsi rédigé :

« Art. 992-2. - Dans les établissements ou les exploitations assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article 992 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

« I. - Chacune des quatre premières heures supplémentaires Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000 donne lieu à une bonification de 25 %. Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article 993-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.

Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel no 99-423 DC du 13 janvier 2000.

« II. - Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

« III. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article 993, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

« Dans les entreprises ou exploitations non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27 du code du travail, ce remplacement est subordonné en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

« La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise ou l'exploitation.

« Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 993-2 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

« Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures. »

VI. - Il est inséré, dans le code rural, un article 992-3 ainsi rédigé :

« Art. 992-3. - Les dispositions des articles L. 212-3, L. 212-7-1 et L. 221-16-1 du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article 992. »

VII. - La première phrase du premier alinéa de l'article 993-1 du code rural est ainsi rédigée :

« Le repos prévu aux deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 993 peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. »

VIII. - Après la première phrase du sixième alinéa de l'article 993-1 du code rural, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur dans la limite de six mois. »

IX. - Le premier alinéa de l'article 993-2 du code rural est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans des conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 212-8 du code du travail. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une à trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an. »

X. - Après le deuxième alinéa de l'article 993-2 du code rural, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine. »

XI. - L'article 994 du code rural est ainsi modifié :

1o Aux premier, deuxième et cinquième alinéas, le nombre : « quarante-six » est remplacé par le nombre : « quarante-quatre » ;

2o Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que la durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. »

XII. - L'article 997 du code rural est ainsi modifié :

1o Le premier alinéa est complété par les mots : « auquel s'ajoute le repos prévu à l'article 997-2 du présent code » ;

2o L'article est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

« Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail. »

XIII. - Il est inséré, dans le code rural, un article 997-2 ainsi rédigé :

« Art. 997-2. - Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

« Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

« Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

« Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur. »

XIV. - Les dispositions des articles 5 (IV, V, VIII), 8, 9, 11, 17 (I), 18, 19, 20, 21, 23, 28 et 30 de la présente loi sont applicables aux entreprises ou exploitations occupant des salariés mentionnés à l'article 992 du code rural, sous réserve, en ce qui les concerne, du remplacement des références aux articles L. 212-1, L. 212-4, L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-7, L. 220-1, L. 221-4 et L. 611-9 du code du travail par les références aux articles correspondants du code rural.

XV. - Aux articles 1062-1, 1031 (dernier alinéa) et 1157-1 du code rural, après la référence à l'article L. 241-13, les mots : « et L. 241-13-1 » sont insérés.

Chapitre XII Dispositions diverses

Article 34

I. - Les deux premiers alinéas de l'article L. 120-3 du code du travail sont supprimés.

II. - Dans le troisième alinéa de cet article, les mots : « visés au premier alinéa » sont remplacés par les mots : « physique immatriculée au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou, pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales, auprès des unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales ».

Article 35

Dans la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail, après les mots : « avantages financiers », sont insérés les mots : « notamment les aides à l'emploi, en particulier celles créées par l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ».

Article 36

I. - Chaque année, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en oeuvre de l'allègement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Ce rapport porte notamment sur l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail et de cet allègement. Il présente les enseignements et les orientations à tirer du bilan de la situation.

Ce rapport est soumis pour avis à la Commission nationale de la négociation collective prévue à l'article L. 136-2 du code du travail.

Il est transmis au conseil de surveillance du fonds créé par l'article 5 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000 (no 99-1140 du 29 décembre 1999) et dont la composition, fixée par décret en Conseil d'Etat, comprend notamment des membres du Parlement et des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national.

II. - Chaque année, le Gouvernement présentera au Parlement le bilan de l'application de la réduction du temps de travail dans les fonctions et secteurs publics.

Article 37

La présente loi est, sauf disposition contraire, applicable au 1er janvier 2000 ou au premier jour du mois suivant sa publication si celle-ci est postérieure au 1er janvier 2000.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 19 janvier 2000.

Jacques Chirac
Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
Lionel Jospin

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Martine Aubry

Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,
Christian Sautter

Le ministre de l'équipement,
des transports et du logement,
Jean-Claude Gayssot

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
Jean Glavany

(1) Loi no 2000-37.

- Directives communautaires :

Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Directive 97/81/CE du Conseil de l'Union européenne du 15 décembre 1997 concernant l'accord cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe, le Centre européen des entreprises à participation publique et la Confédération européenne des syndicats ;

Directive 93/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail.

- Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Projet de loi no 1786 rectifié ;

Rapport de M. Gaëtan Gorce, au nom de la commission des affaires culturelles, no 1826 ;

Discussion les 5, 6, 7, 12, 13, 14 et 15 octobre 1999 et adoption, après déclaration d'urgence, le 19 octobre 1999.

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, no 22 (1999-2000) ;

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, no 30 (1999-2000) ;

Discussion les 2, 3 et 4 novembre 1999 et adoption le 4 novembre 1999.

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, no 1889 ;

Rapport de M. Gaëtan Gorce, au nom de la commission mixte paritaire, no 1921.

Sénat :

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission mixte paritaire, no 70 (1999-2000).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, no 1889 ;

Rapport de M. Gaëtan Gorce, au nom de la commission des affaires culturelles, no 1937 ;

Discussion et adoption le 7 décembre 1999.

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, no 115 (1999-2000) ;

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, no 116 (1999-2000) ;

Discussion et rejet le 15 décembre 1999.

Assemblée nationale :

Projet de loi, rejeté par le Sénat en nouvelle lecture ;

Rapport de M. Gaëtan Gorce, au nom de la commission des affaires culturelles ;

Discussion et adoption le 15 décembre 1999.

- Conseil constitutionnel :

Décision no 99-423 DC du 13 janvier 2000 publiée au Journal officiel de ce jour.