

### 13 Qui va négocier ?

Il faut distinguer la période qui court du vote de la loi jusqu'à son entrée en vigueur, de la période qui suit son entrée en vigueur.

Une fois entrée en vigueur (le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés), la loi s'appliquera à toutes les entreprises sans qu'il soit besoin de négocier. C'est donc durant la période qui court de son vote (au printemps 1998) jusqu'à son entrée en vigueur que des négociations vont avoir lieu – en particulier stimulées par les incitations financières promises par l'État (questions 11 et 12, pages 37 et 41).

C'est dans cette perspective que le projet de loi Aubry invite les organisations patronales et syndicales à négocier la réduction de la *durée légale* du travail à 35 heures en prenant en compte les caractéristiques propres à chaque branche professionnelle ou à chaque entreprise.

La loi apporte en effet un cadre global et des dates limites de négociations, le contenu concret qu'adoptera la réduction du temps de travail restant à définir par les *partenaires sociaux*.

Rappelons que la loi Aubry prévoit qu'avant son entrée en vigueur la réduction du temps de travail volontairement consentie (question 9, page 31) ne peut être mise en œuvre que par un *accord*

d'entreprise ou un accord de branche, et que de tels accords ne peuvent être négociés que par des représentants syndicaux. Or, moins de 30 % des établissements de 11 à 50 salariés disposent de représentants du personnel élus pouvant être désignés comme délégués syndicaux, et seuls 35 % des établissements de 50 à 100 salariés ont des délégués syndicaux.

Se pose donc le problème de l'absence de représentants du personnel pour négocier la réduction du temps de travail dans une grande partie des petites entreprises.

C'est la raison pour laquelle, dans les entreprises qui n'ont pas de délégué syndical, la loi Aubry permet à une organisation syndicale de mandater un salarié afin de négocier un accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail (pour éviter tout abus, le salarié ainsi mandaté ne pourra faire partie de la famille du chef d'entreprise ou être assimilé au chef d'entreprise). C'est là l'un des reproches que le patronat adresse à la loi Aubry, doutant de la capacité d'un seul salarié de négocier avec son employeur (question 31, page 89).

Les accords conclus de cette façon devront faire l'objet d'un suivi destiné à assurer l'information des salariés de l'entreprise et de l'organisation syndicale qui a mandaté le salarié pour négocier l'accord de branche.