

## **5 Une négociation au cas par cas est-elle préférable au vote d'une loi ?**

Une négociation au cas par cas peut apparaître a priori plus efficace qu'une réduction uniforme et

généralisée par la loi, incluant une *compensation salariale* intégrale. Dans les grandes entreprises, il est toujours possible de compenser les heures de travail perdues par des embauches. Dans les petites entreprises, les employeurs doivent trouver du personnel qualifié et rééquilibrer les postes entre eux. Une mesure généralisée de réduction du temps de travail risque de faire baisser la durée d'utilisation des équipements ainsi que la capacité de production des entreprises (question 22, page 69). Les heures de travail sont mieux réparties, mais au prix d'une moindre *compétitivité* et de gains de *productivité* plus faibles. Les résultats des expériences tant en France (notamment celle de 1936, voir question 3, page 15) qu'à l'étranger (question 7, page 25) tendent à donner raison à ceux qui défendent une réduction du temps de travail négociée de manière décentralisée.

Néanmoins, lorsqu'on laisse les *partenaires sociaux* négocier en France, les résultats apparaissent relativement modestes. Ainsi, si le gouvernement Mauroy a pris une ordonnance en 1982, c'est parce qu'il constatait qu'après avoir laissé négocier les partenaires pendant cinq mois, peu d'accords avaient finalement été conclus. De même, l'*accord national interprofessionnel* du 31 octobre 1995, librement consenti entre les partenaires sociaux, qui introduit une obligation périodique de négocier au niveau des branches et établit un lien systématique entre la réduction du temps de travail et son organisation annuelle afin de privilégier les modes d'organisation les plus créateurs

d'emploi, a débouché sur des accords dans seulement trente et une branches sur cent vingt-huit. Les accords issus de la loi de Robien, quant à eux, apparaissent également peu nombreux au regard du nombre de salariés, et surtout modestes en matière de lutte contre le chômage (question 3, page 15). Laisser la négociation se développer au niveau des entreprises a également pour risque d'aggraver les inégalités entre les grandes entreprises – où les syndicats sont suffisamment puissants pour négocier au mieux les contreparties d'une réduction du temps de travail – et les petites entreprises, parfois dépourvues de représentants du personnel.

La loi Aubry cherche à concilier le caractère contraignant de la loi (fixer une durée, une échéance et des conditions en matière d'*heures supplémentaires*) et la souplesse de la négociation : deux ans accordés aux partenaires sociaux pour discuter des modalités en matière de compensation salariale, d'organisation du travail et d'incitation financière en échange de la réduction du temps de travail.

La question de la modalité de la réduction du temps de travail – loi ou négociation au cas par cas à la discrétion des entreprises – et les polémiques soulevées par cette question renvoient à l'importance traditionnelle de l'État dans la négociation collective en France. Dans les autres pays, notamment en Allemagne, une longue tradition de négociation entre partenaires sociaux explique que l'entreprise soit le lieu privilégié de ce type d'accord.