

6 Existe-t-il déjà des dispositifs de réduction et de modulation du temps de travail ?

Sur la base de l'ordonnance de 1982, des dispositifs négociés de réduction de la durée du travail sous toutes ses formes ont été mis en place avec un objectif d'emploi :

- réduction hebdomadaire avec les contrats emploi-solidarité (réduction du temps de travail contre embauches) ;
- réduction de la vie active avec les contrats de solidarité-préretraite progressive et les contrats de solidarité-préretraite-démission.

L'ordonnance de 1982 autorise également la *modulation* qui permet aux entreprises d'adapter le temps de travail de leurs salariés aux fluctuations d'activité sans rémunérer les *heures supplémentaires* à condition que la durée hebdomadaire du travail n'excède pas en moyenne 39 heures sur la période de modulation. Cette modulation annuelle déroge ainsi à la fois à la règle de fixation hebdomadaire de la durée du travail et au régime des heures supplémentaires. La mise en place des équipes de suppléance déroge, quant à elle, à la règle du repos dominical.

La loi Seguin du 19 juin 1987 autorise une modulation (modulation de type II par opposition à la modulation de type I de 1982) négociée au niveau de l'entreprise. Les contreparties sont laissées à l'appréciation des *partenaires sociaux* et ne portent plus obligatoirement sur la réduction du temps de travail.

Il existe néanmoins des durées maximales de travail en cours de modulation : 44 heures ou 48 heures au maximum de travail sur une semaine ; 46 heures de travail hebdomadaire pendant douze semaines consécutives ou plus. Cette loi rétablit le contingent de 130 heures supplémentaires non soumis à l'inspection du travail que la loi Delebarre de 1986 avait ramené à 80 heures.

En 1992, l'exonération partielle des charges patronales pour l'embauche d'un salarié à temps partiel ou pour la transformation de temps pleins en temps partiels est mise en place (question 15, page 48).

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 « relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle », ou loi « Giraud », introduit la possibilité de négocier une annualisation (ou modulation de type III) de la durée du travail avec une contrepartie obligatoire de réduction de la durée du travail sans toutefois en fixer le volume. Les seules limites sont les durées maximales quotidiennes (10 heures par jour) et hebdomadaire (48 heures par semaine).

Enfin, l'*accord national interprofessionnel* conclu le 31 octobre 1995 lie également réduction du temps de travail, organisation annuelle et création d'emplois. Il innove sur la méthode puisqu'il introduit l'obligation de négocier tous les trois ans au niveau des branches et non au niveau des entreprises. Ce dernier niveau de négociation est en revanche privilégié par le dispositif de Robien (question 3, page 15).