

MODERNISATION DES ENTREPRISES : ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 21 MARS 1989 SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

En concluant le Protocole du 17 juillet 1981 relatif au temps de travail, les parties signataires ont entendu manifester leur volonté commune de développer une politique destinée conjointement à favoriser l'emploi, à améliorer les conditions de vie des salariés et à permettre le progrès de l'économie française, facteurs étroitement interdépendants et essentiels pour notre société.

Le Protocole du 17 juillet 1981, nonobstant les éléments intervenus ultérieurement, conserve sur de nombreux points toute sa valeur, notamment sur l'aménagement du temps de travail.

En particulier, l'organisation du temps de travail, élément de modernisation des entreprises, ne concerne pas seulement l'appareil productif et n'est pas porté uniquement par un vecteur économique, mais aussi par un vecteur social. Son objet est donc tout autant :

- de répondre aux aspirations des salariés et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des hommes et des femmes au travail, de même qu'à l'amélioration de l'emploi et à la consolidation de l'emploi permanent, en particulier par une utilisation des formes d'emploi précaire ne dépassant pas leur objet ;

- que de permettre, là où cela s'avère nécessaire, un allongement de la durée d'utilisation des moyens de production et des services ainsi qu'une adaptation des règles de la durée du travail afin de favoriser l'utilisation optimale des capacités productives.

La réduction du temps de travail, là où les branches ou les entreprises la décident, doit donc être liée à son aménagement pour garantir l'accroissement des capacités de production et de la productivité.

Dans ces conditions, les négociations de branche et d'entreprise doivent tendre à faciliter le recours à une organisation qui permette, en particulier, de dissocier le temps de travail des hommes et la durée d'utilisation des moyens de production et des services et réponde au triple objectif que s'était fixé le Protocole du 17 juillet 1981. Globalement, et sous réserve des différences de situation qui existent d'une branche à une autre, la conjoncture se prête à la recherche de telles solutions.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent accord, convaincus que la politique contractuelle demeure le moyen le plus efficace pour dégager les procédures et les solutions les mieux adaptées, ont adopté les dispositions ci-après, afin de progresser dans la maîtrise contractuelle des changements dans l'entreprise et ainsi d'y favoriser le progrès social.

TITRE 1^{ER} - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

La branche est un lieu d'élection de la politique contractuelle.

Les accords de branche exercent une fonction d'impulsion et de régulation et les négociations sur l'aménagement du temps de travail, tout en veillant au respect de la législation en vigueur, ne doivent pas se borner à aborder les domaines où les dérogations ne sont possibles qu'à la condition qu'un accord de branche les permette.

Les discussions doivent porter sur des enjeux réels et non des enjeux théoriques et chaque accord de branche doit prendre en compte les données économiques, technologiques, commerciales et sociales du secteur concerné.

Article 2

Les fédérations d'employeurs et de salariés de chaque profession se rencontreront, à l'initiative de la partie la plus diligente, au plus tard dans les six mois de la signature du présent accord, afin d'établir un bilan de la situation de la branche et des accords intervenus dans son champ. Elles ouvriront alors des négociations sur l'aménagement du temps de travail, si elles ne l'ont pas fait récemment et si ce bilan en fait apparaître l'opportunité.

Article 3

Les accords de branche peuvent, à la fois, contenir des dispositions qui se suffisent à elles-mêmes et ménager des alternatives aux entreprises, ce qui suppose que la négociation puisse se décliner à différents niveaux.

Il convient que les accords de branche distinguent, dans toute la mesure du possible, ce qui relève de la branche et ce qui relève de la négociation d'entreprise, sans pour autant, sauf quand la loi y oblige, que l'accord de branche - dont l'importance, comme facteur de cohésion sociale et de cohérence économique, et le rôle d'encadrement et d'orientation ne sauraient être ignorés - soit toujours un préalable à la négociation d'entreprise au sens de l'article L. 132-19 du Code du Travail, car c'est à ce niveau que les besoins sont connus dans leur diversité et que les aménagements, qui doivent être en conformité avec l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, sont mis en œuvre.

Article 4

Tant au niveau des branches qu'à celui des entreprises, les accords permettant des aménagements du temps de travail doivent être précédés d'une information et d'une discussion sur les objectifs économiques, techniques et sociaux auxquels ils répondent. A cet effet, les éléments dont disposent les parties et qui seraient susceptibles d'éclairer leurs réflexions et de leur permettre de se prononcer en pleine connaissance de cause au regard des données du problème, des enjeux et des résultats attendus, sont mis en commun.

En ce qui concerne les négociations d'entreprise, les accords de branche précisent, en tant que de besoin, les documents et informations dont les négociateurs doivent disposer, y compris si nécessaire l'avis du médecin du travail, ainsi que les indications que l'employeur doit fournir sur les formes d'aménagement qu'il envisage.

Les signataires du présent accord rappellent que les parties peuvent, si elles le jugent nécessaire, disposer d'un certain nombre d'outils d'analyse prospective, en particulier, avec le concours de l'Administration.

Article 5

Les formes d'aménagement doivent être envisagées en fonction, d'une part, de leur utilité économique et sociale et, d'autre part, des contraintes supplémentaires (physiques, familiales, sociales, professionnelles...) qu'elles seraient susceptibles d'entraîner.

Les formes d'aménagement qui comporteraient de telles contraintes doivent faire l'objet d'un examen approfondi et donner lieu à des contreparties en rapport avec celles-ci - temporaires ou définitives suivant que la forme d'aménagement considérée l'est ou non elle-même - et pouvant porter, notamment, sur les conditions de travail, la durée du travail, la consolidation de l'emploi, un complément de formation, la rémunération.

Une attention particulière devra être portée à la situation du personnel d'encadrement, notamment de l'encadrement de commandement. En particulier, conformément à l'Accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, les contraintes plus grandes, y compris professionnelles, que pourrait avoir à supporter dans certains cas le personnel d'encadrement devront donner lieu à des contreparties spécifiques.

Les différentes formes d'aménagement du temps de travail ne pourront produire leur pleine utilité économique et sociale que si le niveau de compétence des salariés permet de satisfaire aux exigences auxquelles elles répondent. La formation professionnelle constitue l'instrument privilégié pour amener à ce niveau ceux d'entre eux pour lesquels cela serait nécessaire.

Les parties veilleront à ce que les différentes formes d'aménagement préservent effectivement les droits et les garanties sociales de tous les salariés, compte tenu de leurs conditions de travail et d'emploi.

Article 6

Les fédérations professionnelles d'employeurs et de salariés détermineront les moyens les plus appropriés pour suivre de façon régulière la pratique de l'aménagement et de l'évolution du temps de travail au sein de leur branche ainsi que l'application des accords qu'elles auraient conclus. Elles pourront procéder aux ajustements conventionnels jugés nécessaires, compte tenu notamment des accords d'entreprise, au sens de l'article L. 132-19 du Code du Travail, conclus dans leur champ d'activité.

Au niveau des entreprises, l'examen des formes d'aménagement du temps de travail et de leurs conséquences sur l'emploi, sur les conditions de travail et sur l'efficacité économique sera fait chaque année dans le cadre de la négociation sur la durée effective et l'organisation du temps de travail prévue par la loi.

Article 7

Les fédérations professionnelles d'employeurs et de salariés s'assureront de l'existence au sein de leur branche d'un organe de conciliation susceptible d'être saisi de toute difficulté née de l'application des accords qu'elles auraient conclu sur l'aménagement du temps de travail.

TITRE II - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Article 8

La modulation d'horaire permet, dans le cadre d'un horaire moyen, d'adapter le temps de travail aux fluctuations conjoncturelles ou saisonnières de l'activité.

Dans la mesure où les négociateurs aborderont ce type d'aménagement, ils devront, en se situant dans le cadre législatif, examiner avec une particulière attention les problèmes relatifs à l'horaire moyen, au programme indicatif, aux limites hebdomadaires de la modulation, à la situation des salariés embauchés en cours d'année et des salariés non titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, et aux délais d'information relatifs aux changements d'horaire, ainsi que ceux concernant la rémunération.

Si l'accord de modulation prévoit de remplacer les majorations pour heures supplémentaires par une autre contrepartie, celle-ci, dont le caractère est strictement obligatoire, pourra être de plusieurs ordres, notamment : réduction du temps de travail sous toutes ses formes, consolidation ou amélioration de l'emploi, amélioration des conditions de travail, contrepartie pécuniaire, temps de formation professionnelle.

Une contrepartie spécifique pourra être prévue pour l'encadrement dans la mesure où il ne bénéficie pas de la même contrepartie que les autres salariés ou si celle-ci n'est pas adaptée.

Article 9

L'utilisation des heures supplémentaires apporte une réponse aux surcroûts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, et doit donc être limitée à cet objet. Les négociateurs pourront envisager que le surcroît de travail qui en résulte, au lieu d'être payé, soit remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur d'une durée équivalente aux droits en matière d'heures supplémentaires.

Article 10

En dehors des cas où l'organisation du travail par équipes successives selon un cycle continu est prévue par voie réglementaire pour répondre à des impératifs techniques, l'organisation du travail en continu (1) ne pourra être prévue que par des accords de branche étendus et dans les activités dont les caractéristiques économiques et l'environnement concurrentiel requièrent, au regard des intérêts fondamentaux des entreprises, le recours à ce mode d'organisation et s'il apparaît, après examen dans les branches et, avant leur mise en œuvre, dans les entreprises, qu'il n'existe aucune autre forme d'organisation du temps de travail susceptible d'assurer l'avenir dans de meilleures conditions à la fois pour les salariés et l'entreprise.

Les signataires de ces accords veilleront à ce qu'il soit tenu compte des problèmes particuliers à l'emploi et à la qualification des femmes.

En raison du décalage du rythme de vie occasionné par ce mode d'organisation du travail, la durée annuelle de travail effectif des salariés occupés de façon permanente selon ce système - qui, le plus souvent, correspondra à une organisation du travail en cinq équipes - ne pourra pas dépasser en moyenne trente-cinq heures par semaine sur l'année.

Les dispositions ci-dessus ne remettent pas en cause les orientations définies par les signataires de l'Accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 concernant le travail en continu.

(1) Par travail en continu, il convient d'entendre le travail par équipes successives fonctionnant, avec le même personnel, par rotation 24 heures sur 24 heures toute la semaine, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés.

Article 11

Le recours au travail à temps partiel, qui permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail de durée spécifique, sera examiné par les négociateurs.

Le temps partiel est un temps convenu.

Il fait l'objet d'un accord formel et individuel du salarié.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les conventions ou accords applicables. Les négociateurs s'efforceront, dans toute la mesure du possible, d'adapter les droits et avantages conventionnels qui poseraient des problèmes d'application pour les salariés à temps partiel.

Le travail à temps partiel ne peut d'aucune manière provoquer des discriminations en particulier, entre les femmes et les hommes, dans le domaine des rémunérations, des qualifications et du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et la formation professionnelle.

Le recours aux heures complémentaires ne peut intervenir que dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Le salarié à temps partiel, qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet, a priorité, dans les conditions prévues par la loi, pour l'attribution d'un tel emploi qui serait disponible.

Article 12

Le recours au contrat de travail intermittent permet, tout à la fois, de répondre aux besoins propres à certaines activités et à des demandes de travail spécifiques émanant de salariés volontaires, en vue de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Les salariés, titulaires d'un contrat de travail intermittent, bénéficient, sauf dispositions spécifiques, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Dans la mesure où ils aborderont ce type d'aménagement, les négociateurs s'assureront, s'agissant des droits et avantages conventionnels (congrés payés, formation professionnelle, protection sociale, ...) ; qu'ils bénéficient aux salariés sous contrat de travail intermittent au même titre qu'aux autres salariés, au besoin en les adaptant ou en prévoyant éventuellement des modalités spécifiques.

Pour déterminer les droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les négociateurs envisageront également les problèmes posés par :

- la rémunération des salariés sous contrat de travail intermittent ; celle-ci pourra notamment être calculée indépendamment de l'horaire réel mensuel,

- les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèce de la Sécurité sociale au bénéfice des intéressés.

Ils feront en outre, état des conditions d'ouverture des droits aux régimes de retraite complémentaire.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer les périodes et la répartition des heures de travail dans le contrat des intéressés, les négociateurs devront déterminer les conditions dans lesquelles ces salariés pourront refuser les dates et les horaires de travail proposés.

Ils rechercheront les formules susceptibles de permettre à ceux de ces salariés qui le souhaiteraient d'occuper un emploi non intermittent qui serait disponible.

Article 13

Les négociateurs pourront examiner les possibilités de gestion du temps de travail sur plusieurs années pour répondre à des demandes des salariés.

Article 14

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au plus tard deux ans après sa signature.

Elles procéderont au bilan de son application et, en fonction des négociations qui auront été engagées dans les branches professionnelles, examineront les mesures qu'il leur appartiendrait éventuellement de prendre.