

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR L'EMPLOI  
DU 31 OCTOBRE 1995**

---

Si la vocation des entreprises est prioritairement de créer des richesses, il leur appartient également, tant dans leur propre intérêt que dans celui de leurs salariés, de leurs familles et de l'ensemble de la collectivité nationale, d'accorder une attention toute particulière à la situation de l'emploi.

Le niveau atteint par le chômage, les conséquences de plus en plus douloureuses et parfois dramatiques qu'il engendre pour ceux qui en sont les victimes, le coût qu'il représente pour la collectivité, l'hypothèque qu'il fait peser sur l'avenir, requièrent en effet la mobilisation active de tous et, notamment, de l'ensemble des acteurs sociaux dans le champ de compétences qui est le leur, pour rechercher et mettre en oeuvre les moyens susceptibles de le faire diminuer.

C'est dans cet esprit, qu'animés de la volonté de faire de l'amélioration de la situation de l'emploi leur priorité, les partenaires sociaux, dans le cadre du relevé de décisions du 28 février 1995, ont conclu l'accord du 23 juin 1995 sur l'insertion professionnelle des jeunes, le relevé de décisions du 5 juillet 1995 portant création d'un Fonds Paritaire d'Intervention en faveur de l'emploi et l'accord du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes d'assurance vieillesse.

\* \*  
\*

L'amélioration de la situation de l'emploi ne relève pas d'une solution unique mais dépend de nombreux facteurs. S'il n'est pas douteux que le retour à un taux de croissance économique soutenu est la première condition du redressement de l'emploi, il est à craindre que les taux de croissance envisageables dans les années à venir ne puissent suffire à eux seuls, dans le contexte qui nous est propre, à résorber rapidement le chômage.

Dans ces conditions, il incombe aux partenaires sociaux de rechercher, à tous les niveaux, dans les domaines qui dépendent de leur compétence, les voies et moyens susceptibles d'accroître la compétitivité des entreprises de façon à renforcer la croissance économique mais également de développer le contenu en emplois de cette croissance.

Ainsi, s'agissant de l'organisation du temps de travail, l'objectif doit être de développer les formules permettant aux entreprises de faire face, dans les meilleurs délais et aux meilleurs coûts, aux fluctuations d'activités de plus en plus fréquentes et imprévisibles auxquelles elles sont confrontées, afin de renforcer leur compétitivité face à la concurrence internationale :

al  
JRN (A) 11

bx

1

- en s'employant à améliorer les conditions de travail des salariés et à prendre en compte leurs demandes, éléments qui contribuent également au renforcement de la compétitivité des entreprises,

- et en privilégiant les modes d'organisation qui, comparés à d'autres, sont les plus créateurs d'emplois, en particulier ceux qui permettent de dégager du temps de travail susceptible d'être attribué à des demandeurs d'emploi.

Ainsi, la réduction de la durée du travail constitue un élément de la lutte contre le chômage lorsque de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail permettent des gains de productivité et le maintien ou la création d'emplois par des réduction d'horaires.

Conscientes de l'importance de ces enjeux pour l'amélioration de la situation de l'emploi, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après qui constituent en priorité des leviers destinés à favoriser et à accélérer leur prise en compte concrète à tous les niveaux appropriés.

## **TITRE I NEGOCIATIONS DE BRANCHES**

Les branches professionnelles engageront tous les trois ans des négociations sur l'ensemble des questions liées au temps de travail au regard des caractéristiques qui leur sont propres. A cette occasion, elles porteront une attention particulière à la situation des PME.

Ces négociations porteront notamment sur les points prévus aux articles suivants :

### **Article 1 - Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail**

L'utilisation des formes d'aménagement du temps de travail consistant à compenser en termes d'horaires, sur une période donnée, les hausses et les baisses d'activité permet aux entreprises de gérer les variations de charges auxquelles elles sont confrontées dans des conditions optimum d'efficacité économique et ouvre des perspectives plus favorables pour l'emploi.

Dans la mesure où ces formules génèrent des contraintes supplémentaires pour les salariés concernés tenant aux changements fréquents de leurs horaires de travail, elles doivent s'accompagner, au profit de ces salariés, de contreparties appropriées à ces contraintes.

L'organisation du temps de travail sur l'année, dans les conditions de l'article L.212-2-1 du code du travail, accompagnée d'une réduction de la durée du travail des salariés concernés apparaît adaptée pour améliorer la performance économique des entreprises et la situation de l'emploi. Il convient donc d'en encourager et d'en faciliter le développement par la négociation collective.

*Jrem*  
*U* *g* *H* *ad*

Dans les branches professionnelles qui n'ont pas déjà mis en place un dispositif de même nature à l'intention des entreprises de leur secteur, les négociations porteront sur l'organisation du temps de travail sur l'année telle que prévue par l'article L.212-2-1 du code du travail, accompagnée d'une réduction de la durée du travail.

Elles prendront en compte en particulier :

- les caractéristiques et la diversité des situations des entreprises de la profession souhaitant recourir à ce mode d'organisation,

- le lien à créer entre la réduction de la durée du travail et l'amplitude et la fréquence des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire moyen de base retenu sur la période de décompte de l'horaire,

- le progrès que constitue pour l'emploi le remplacement, par des repos équivalents, du paiement des heures ayant excédé la durée moyenne sur la période de décompte de l'horaire.

Elles préciseront dans quelles conditions cette réduction de la durée du travail et ces repos peuvent être pris ou affectés à un Compte Epargne Temps tel que prévu ci-après.

## **Article II - Heures supplémentaires décomptées à la semaine**

Les heures supplémentaires constituent, pour les entreprises qui n'ont pas recours à la modulation ou à l'annualisation des horaires, la première variable d'ajustement à leur disposition pour faire face aux variations d'activité auxquelles elles sont confrontées.

Leur utilisation apporte une réponse aux surcroûts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, et doit donc être limitée à cet objet.

Les négociations de branches porteront sur le recours aux heures supplémentaires et sur les moyens de faire l'usage, le plus efficace possible, au regard de la situation de l'emploi de la possibilité ouverte par le code du travail de remplacer en tout ou partie le paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent. Ce repos devra être pris au minimum par journée entière, il pourra éventuellement être affecté à un Compte Epargne Temps tel que prévu ci-après. Elles fixeront un nombre d'heures supplémentaires au-delà duquel celles-ci seront intégralement payées sous forme de repos équivalent. Ces dispositions tiendront compte des contraintes particulières des petites entreprises et de l'artisanat.

## **Article III - Travail à temps partiel**

Le travail à temps partiel peut être un des moyens de lutter contre le chômage, de développer l'emploi et de favoriser une vie sociale équilibrée, il convient donc pour le développer de modifier la vision négative au regard de la précarité et de la discrimination qu'en ont certains.

Après avoir procédé à un bilan quantitatif et qualitatif du travail à temps partiel dans la branche, les négociateurs devront prendre en compte les principes ci-dessous pour en définir

JRM

dy

J

3

les modalités de mise en oeuvre en fonction des caractéristiques des entreprises de leur profession :

- reconnaissance de la nécessité de rechercher la conciliation entre la vie professionnelle, la vie personnelle, et familiale des femmes et des hommes salariés (heures complémentaires et amplitude journalière...),

- droit de tout salarié à demander un aménagement de son temps de travail et engagement de l'entreprise de répondre après étude éventuelle des changements d'organisation qu'elle estime possibles,

- égalité de traitement en matière de droits conventionnels, d'évolution de carrière, de salaire, de charge de travail, de formation, de maintien dans l'emploi, de droit syndical, d'accès aux oeuvres sociales...,

- retour prioritaire au temps complet dans certaines conditions et en prenant en compte les contraintes organisationnelles et administratives des entreprises,

- établissement des procédures (individuelles et collectives) afférentes à mettre en oeuvre.

Considérant qu'il peut être souhaitable de trouver un dispositif d'incitation financière en faveur des salariés pour le passage à temps partiel de ceux qui en font la demande, les partenaires sociaux interprofessionnels décident de poursuivre leurs négociations en vue de rechercher les moyens permettant la mise en place d'un tel dispositif qui devra concourir au développement de l'emploi. Par ailleurs, ils examineront l'ensemble des questions touchant à la protection sociale des salariés à temps partiel.

#### **Article IV - Effets sur les conditions de travail**

Afin que la mise en place de nouveaux modes d'organisation conduisent à l'amélioration des conditions de travail, ils devront :

- donner la priorité, toutes les fois où cela apparaît compatible avec la situation des salariés et des entreprises, à des formules conduisant à des temps de repos permettant de favoriser l'emploi de préférence à des compensations financières ;

- s'orienter, là où les conditions en sont réunies, vers le remplacement total ou partiel, au niveau où elles ont été créées, de certaines dispositions à caractère financier liées aux conditions de travail (primes d'équipe, de nuit, ...) par des compensations équivalentes en temps de repos.

#### **Article V - Compte Epargne Temps**

Les branches professionnelles sont invitées à fixer un cadre type pour instituer des Comptes Epargnes Temps au profit des salariés des entreprises de leur secteur afin d'offrir à ceux d'entre eux qui le souhaitent la possibilité de prendre un ou plusieurs congés de longue durée, à l'intérieur de leur vie professionnelle, libérant ainsi du temps de travail au profit de demandeurs d'emploi.



Elles examineront les conditions d'ouverture et les modes d'alimentation de ces comptes, notamment par les repos attribués à titre de contreparties des formules d'organisation du temps de travail évoquées précédemment et porteront, à cet égard, une attention particulière à l'intérêt que présente ce type de dispositif pour le personnel d'encadrement, en particulier les cadres.

Elles étudieront les modalités de prise des congés ainsi que leurs conditions d'indemnisation. Elles attacheront une attention toute particulière aux difficultés que les entreprises pourraient rencontrer dans la gestion de ces comptes et envisageront les solutions qui pourraient éventuellement être mises en place (abondement, garanties, etc...).

## **TITRE II MISE EN OEUVRE DES NEGOCIATIONS DE BRANCHE**

### **Article VI - Ouverture des négociations**

Les négociations de branche visées au titre I ci-dessus devront s'ouvrir avant le 31 janvier 1996.

### **Article VII - Bilan des négociations et suites interprofessionnelles**

Un bilan de ces négociations sera dressé par les signataires du présent accord à la fin du premier semestre 1996.

Au vu de ce bilan, ils inviteront les partenaires sociaux à se réunir immédiatement afin de décider s'il convient d'ouvrir des négociations pour mettre en place, avant le 31 octobre 1996, au niveau national interprofessionnel, un accord portant sur tout ou partie des points prévus aux articles I à V du présent accord, c'est-à-dire - organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail, heures supplémentaires décomptées à la semaine, travail à temps partiel, effet sur les conditions de travail, compte épargne temps - et applicable dans les entreprises non couvertes par un accord collectif.

## **TITRE III ACCOMPAGNEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

Un observatoire paritaire de la négociation collective assurera, au niveau national interprofessionnel, le suivi des négociations de branche et des expériences d'entreprises les plus novatrices en matière d'organisation du temps de travail et de travail à temps partiel afin d'en observer les conséquences sur l'emploi. Il dressera un bilan à l'intention des branches professionnelles.

JRM

CG  
b  
d

Il lui incombera de procéder avant la fin du premier semestre 1996 au bilan des négociations de branches prévu au titre II du présent accord.

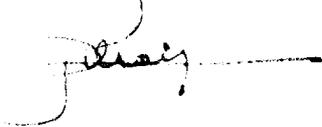
Il proposera aux partenaires sociaux interprofessionnels les initiatives qui seront de nature à développer les expériences innovantes initiées par les branches.

Fait à Paris le 31 octobre 1995

C.N.P.F.



C.G.P.M.E.



U.P.A.



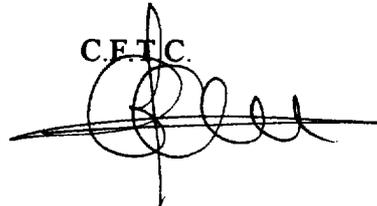
C.F.D.T.



C.F.E.-C.G.C.



C.F.T.C.



C.G.T.-F.O.



C.G.T.