

**LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI
RELATIVE A LA REDUCTION ET
A L'AMENAGEMENT DU TEMPS
DU TRAVAIL DANS LES HOTELS,
CAFES ET RESTAURANTS**

Rapport présenté par :

M. Jean-Marc BOULANGER

Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

*Rapport n° 2001 127
Novembre 2001*

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : LA QUESTION POSEE.....	2
1.1 L'ACCORD DU 15 JUIN 2001 A ÉTÉ PRIS POUR L'APPLICATION DE LA LOI DU 19 JANVIER 2000.....	2
1.2 L'ACCORD DU 15 JUIN 2001 S'INSCRIT DANS UNE HISTOIRE PROFESSIONNELLE COMPLEXE.....	3
1.3 LES PARTIES EN PRÉSENCE.....	3
1.3.1 <i>Les organisations professionnelles :</i>	3
1.3.2 <i>Les organisations syndicales :</i>	4
CHAPITRE 2 : LES POINTS DE VUE EXPRIMES	5
2.1 DE LARGES CONVERGENCES :	5
2.2 LES POSITIONS DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS :	6
2.3 LES POSITIONS DES ORGANISATIONS DE SALARIÉS.	7
CHAPITRE 3 : LES SOLUTIONS POSSIBLES	9
3.1 L'EXTENSION DE L'ACCORD DU 15 JUIN EST POSSIBLE.....	9
3.2 LA RECHERCHE D'UN NOUVEL ACCORD	9
3.3 A DÉFAUT D'ACCORD ÉTENDU, UNE SOLUTION PUREMENT REGLEMENTAIRE	10
3.4 UNE DERNIÈRE HYPOTHÈSE CONSISTERAIT À LAISSER LE DÉBAT OUVERT.....	10
CHAPITRE 4 : MA PROPOSITION	11
4.1 LES OBJECTIFS DE FOND.	11
4.2 PRIVILÉGIER LA VOIE CONVENTIONNELLE.	11
4.3 ADOPTER UNE SOLUTION QUI SOIT RAPIDEMENT OPÉRATIONNELLE ET FASSE TOUTE SA PLACE AU DIALOGUE.....	12
CHAPITRE 5 : EN CONCLUSION	14
ANNEXES	

INTRODUCTION

Par lettre du 26 octobre 2001, vous m'avez chargé d'une mission relative aux conditions d'application de la réduction du temps de travail dans les hôtels, cafés et restaurants.

Vous m'avez demandé d'entendre, sur cette question, l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales de la branche, signataires et non signataires de l'accord de réduction du temps de travail, afin d'identifier les principaux points de désaccord ayant suscité l'opposition des non signataires à l'extension de ce texte. Vous m'avez enfin demandé de vous faire des propositions pour dépasser cette situation.

J'ai pu rencontrer, dans des délais très courts, les responsables au plus haut niveau, présidents ou secrétaires généraux de toutes les organisations concernées et je tiens à souligner la grande disponibilité dont ils ont fait preuve en la circonstance (voir en annexe la liste des personnes rencontrées).

CHAPITRE 1 : LA QUESTION POSEE

Le problème dont vous m'avez confié l'examen trouve son origine dans le débat né de la question de l'extension éventuelle de l'accord national de branche du 15 juin 2001, cet accord s'inscrit dans une histoire professionnelle complexe dans le domaine de la durée du travail, il met en présence cinq organisations professionnelles, représentant les employeurs à des titres divers, et autant d'organisations syndicales de salariés.

1.1 L'accord du 15 juin 2001 a été pris pour l'application de la loi du 19 janvier 2000

Il concerne la branche des hôtels, cafés et restaurants (HCR) qui emploie environ 600 000 salariés, dont les $\frac{3}{4}$ travaillent dans des entreprises employant moins de 10 salariés.

Cet accord comporte un ensemble de dispositions dont il me semble nécessaire de rappeler celles qui ont une importance particulière dans le débat qu'il a suscité :

- la réduction du temps de travail effectif à 35H par semaine est évidemment la disposition principale, l'accord prévoit un échelonnement de cette réduction différent selon la taille (appréciée d'après le seuil légal de 20 salariés) et la durée de travail initiale de chaque entreprise (entreprises pratiquant une durée hebdomadaire de 43H ou de 39H à la date d'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998). Les entreprises de la branche devraient, selon l'accord, appliquer les 35H en 2004, 2005, 2006 ou 2007 en fonction de leur situation, la plupart des entreprises et des salariés étant concernés par l'échelonnement le plus long (41H en 2002, 39H en 2004, 37H en 2006 et 35H en 2007) ;
- maintien du salaire correspondant à la durée du travail initiale ;
- versement, en contrepartie de la réduction, d'une aide de l'Etat aux entreprises, selon un barème progressif pour les quatre premières heures de réduction, de 43H à 39H ou de 39H à 35H en fonction de la situation de départ. L'accord prévoit en outre que le franchissement de la 2^{ème} étape donnera lieu à la mise en place de mesures d'accompagnement de la suppression des heures dites d'équivalence faute de quoi le processus de réduction de 39H à 35H serait suspendu ou interrompu ;
- les avantages en nature seront supprimés et intégrés au salaire de base lorsque l'entreprise atteindra la durée de 35H ;
- dispositions propres à l'encadrement, en particulier définition des cadres de direction, des cadres autonomes et des cadres intégrés aux équipes de travail ;
- possibilité d'aménager la répartition du temps de travail selon le principe de la modulation annuelle dans des limites hebdomadaires définies et dans le cadre d'une consultation des représentants du personnel ou d'une information des salariés ;

- possibilité d'accès direct des entreprises de moins de 50 salariés aux 35H et aux aides afférentes par application de l'accord à la date de son extension.

1.2 L'accord du 15 juin 2001 s'inscrit dans une histoire professionnelle complexe

Les décrets d'application de la loi de 40H de 1936 avaient institué, dans certaines branches ou pour certains métiers, une équivalence entre la durée légale de 40H et une durée effective de présence au travail supérieure mais réputée équivalente en raison de temps d'attente improductifs. L'application d'une équivalence conduisait donc au versement d'un salaire de 40H pour une durée de présence au travail supérieure. Tel était le cas des HCR dont les personnels se voyaient appliquer des durées d'équivalence différentes selon les métiers : veilleurs, cuisiniers, autres personnels. Les dispositions initiales ont progressivement évolué pour réduire la durée d'équivalence et rémunérer le temps de travail pour un nombre d'heures supérieur à la durée légale du travail en vigueur. C'est ainsi que les entreprises appliquaient une durée hebdomadaire de travail de 45H lorsque fut conclue la convention collective de branche de 1997 qui réduisit cette durée à 43H par semaine rémunérées à 43H à taux normal. Un décret du 31 mars 1999 a confirmé cette durée de présence au travail de 43H. La situation des entreprises du secteur étaient donc celle d'une « équivalence rémunérée ». L'accord du 15 juin, qui se présente formellement comme un avenant à la convention de 1997, conduit à supprimer progressivement cette spécificité de la branche en réduisant la durée de présence au travail de 8H dans les entreprises, les plus nombreuses, restées à 43H, l'effet financier de la suppression de « l'équivalence rémunérée » applicable au secteur se traduisant par une charge de compensation entière. L'accord conforte par ailleurs l'alignement sur le droit commun des entreprises précédemment passées à 39H en aménageant une transition vers les 35H.

1.3 Les parties en présence

L'opposition des cinq organisations d'employeurs et de trois des cinq organisations de salariés manifestée lors de la réunion du 12 juillet de la sous commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, opposition réitérée lors de la réunion du 2 octobre, traduit une double césure au sein des organisations professionnelles et syndicales de la branche.

1.3.1 Les organisations professionnelles :

- trois organisations patronales ont refusé de signer l'accord, elles m'ont très clairement confirmé ce refus et leur opposition à l'extension, il s'agit de l'union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH), principale organisation de la branche, et de ses composantes en particulier le groupement national des chaînes (GNC), il s'agit également de la confédération professionnelle des indépendants de l'hôtellerie (CPIH) et de la fédération autonome générale de l'industrie hôtelière et touristique (FAGIHT).

- deux organisations patronales ont proposé puis, après négociation et aménagement du texte, signé l'accord en cause, il s'agit du syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH), syndicat autonome depuis sa sortie de la FNIH lorsque cette fédération s'est transformée en UMIH, l'autre signataire est le syndicat français de l'hôtellerie (SFH) qui a quitté l'UMIH au cours de la négociation en raison du désaccord qui les opposait sur la stratégie professionnelle à adopter.

1.3.2 Les organisations syndicales :

- l'accord est signé de la CGT et de la CFDT, cette dernière étant, seule des deux, signataire de la convention de branche ;
- les représentants des trois autres organisations syndicales de salariés -FO, CGC et CFTC- ont refusé d'apposer leur signature et se sont en outre opposées à l'extension.

CHAPITRE 2 : LES POINTS DE VUE EXPRIMES

Avant de retracer les différents points de vue qui se sont exprimés, je souhaite souligner le fait que chacun des arguments développés mérite d'être considéré, en effet les préoccupations qu'ils traduisent sont profondément ressenties et leur expression, à la fois modérée et structurée, atteste du souci des professionnels de trouver des solutions réelles aux perspectives tracées par le législateur, même s'ils se séparent quant aux solutions à adopter. Au surplus ces divergences apparaissent après l'énoncé d'un certain nombre d'objectifs et de principes communs à l'ensemble des employeurs et des salariés qui se rassemblent sur quelques constats généraux.

2.1 De larges convergences :

- les entreprises de la branche présentent des caractéristiques qui conduisent à devoir intégrer des contraintes organisationnelles tenant au service à assurer à la clientèle en fonction des particularités du marché : travail saisonnier, horaires et jours d'ouverture déterminés par la situation de l'entreprise, possibilités d'organisation du travail inégales selon la taille de l'entreprise ;
- les HCR constituent un secteur économique important qui ne peut rester à l'écart du mouvement général de réduction du temps de travail et, plus largement des aspirations de tous les actifs à une vie équilibrée faisant leur part au travail mais également à la vie familiale et sociale, exigence aujourd'hui partagée non seulement par les salariés mais également par les professionnels indépendants ;
- la réduction du temps de travail a un coût d'autant plus élevé que le chemin à parcourir, et la compensation salariale correspondante, est plus importante. Il est donc indispensable que les conditions économiques de la réduction du temps de travail assurent la viabilité et ne nuisent pas à la vitalité des entreprises concernées ;
- les entreprises de la restauration et de l'hôtellerie souffrent d'une désaffection qui vient, pour une large part, des contraintes liées à la durée et à l'organisation du temps de travail, il en résulte de réelles difficultés de recrutement, pour les entreprises comme pour les structures de formation professionnelle, aggravées par une évaporation des professionnels qualifiés au bénéfice des autres secteurs de l'économie ;
- la situation d'incertitude juridique dans laquelle se trouvent les entreprises employant plus de 20 salariés depuis près de deux ans n'est plus acceptable. Les petites entreprises, qui constituent l'essentiel du secteur, sont inquiètes à l'idée de ne pas savoir quelle va être leur situation en droit au 1^{er} janvier prochain, elles interpellent les syndicats professionnels à ce sujet, les syndicats sont l'objet de la même interpellation de la part des salariés ;
- la branche ne peut se contenter de prendre des dispositions formelles dont elle ne s'engagerait pas à assurer la mise en application effective, il ne faut pas « faire semblant » de réduire le temps de travail.

2.2 Les positions des organisations d'employeurs :

Les organisations d'employeurs expriment des positions qui se séparent principalement sur la question de la signature et de l'extension de l'accord du 15 juin, au-delà il existe cependant certaines nuances au sein du groupe des non signataires.

- La question principale porte sur le passage à 35H. aucune organisation n'affirme en rejeter le principe, toutes considèrent que ce passage s'analyse en deux étapes, l'une consistant à réduire le temps de présence de 4H comme toutes les entreprises, l'autre s'analysant en une suppression de l'équivalence rémunérée de 4H.

Le SFH et le SNLRH estiment qu'il leur fallait prendre acte à la fois du cadre législatif des 35H et de la volonté commune des organisations syndicales de ne pas entrer dans la voie d'un accord qui ne fixerait pas le calendrier de la réduction du temps de travail jusqu'au terme des 35H. Le souci des signataires a été à la fois de sécuriser la situation des entreprises en stabilisant, par une voie contractuelle, la définition des conditions d'application de la loi et d'aménager un délai suffisant pour permettre aux entreprises d'adapter leur organisation sans avoir, pour les plus petites d'entre elles, à se soucier de conduire une négociation particulière. La condition suspensive d'une aide supplémentaire pour la 2^{ème} étape résulte du souci des signataires d'assurer l'équilibre économique des entreprises qui devront assurer la charge d'une réduction compensée de 8H. La position des signataires tient au souci d'assurer un délai d'adaptation, d'ouvrir aux entreprises les souplesses de la modulation annuelle, d'assurer l'équilibre économique des entreprises en leur offrant l'accès direct aux aides, qui n'est possible que s'il existe un accord de branche étendu, et cela dès la 1^{ère} heure de réduction alors que le droit commun ne l'envisage qu'au terme de la réduction, de sécuriser la situation juridique des entreprises.

L'UMIH, dans sa proposition initiale qui constitue toujours le fond de sa position actuelle, déclare qu'il faut franchir d'abord l'étape des 39H avant de décider formellement des conditions et du délai du franchissement de la barre des 39H vers les 35H, cette seconde étape étant subordonnée aux conclusions d'un examen critique de la situation des entreprises à 39H, dans le cadre d'un observatoire à mettre en place, à la fois sur le plan économique et sur celui de la faisabilité organisationnelle. L'UMIH estime cependant que le passage cadencé et prédéterminé à 35H pourrait être inscrit sous forme d'un calendrier à la condition d'être assorti d'un calendrier concomitant d'aides ou de mesures économiques d'un montant déterminé dont la valeur en « équivalent RTT » serait elle-même pesée contradictoirement dans le cadre d'un accord entre l'Etat et les entreprises (telle mesure « vaut » 1H ou 1/2H...), dans ce cadre la réduction en dessous de 39H serait limitée à la valeur des aides accordées ; la situation des entreprises précédemment passées à 39H devant être distinguée selon que ce passage résulte de la mise en œuvre des dispositions des lois Robien ou Aubry ou qu'elle résulte d'un « abandon » antérieur du bénéfice de l'équivalence de 39 à 43H.

La CPIH accepte l'idée que les 35H constituent un objectif social acquis et admet qu'il faudra à la profession aller en ce sens, elle estime cependant que, au delà des contraintes économiques incontournables, il existe des impossibilités organisationnelles dans les très petites entreprises qui ne disposent pas de la masse de manœuvre suffisante pour maintenir le service à la clientèle en réduisant le temps de travail de près de 20 %. Sa position consiste donc à n'accepter aujourd'hui que la première étape de 4H de RTT.

La position de la FAGIHT est globalement proche de celle de la CPIH, elle insiste particulièrement sur les contraintes de prix de l'hôtellerie saisonnière et sur les contraintes organisationnelles.

- Le crédit qu'il faut accorder à la perspective d'une aide de l'Etat au franchissement du seuil des 39H constitue un point important du débat. Les signataires ont préféré engranger immédiatement les bénéfices de l'accord en s'engageant pour ce qui dépendait d'eux et en conditionnant la poursuite de la RTT, pour les entreprises partant de 43H, à la conclusion d'un accord sur ces aides avec l'Etat. L'UMIH déclare vouloir peser les aides en termes d'équivalent RTT. La CPIH et la FAGIHT s'en tiennent, dans un premier temps, à la réduction des 4 premières heures.
- L'UMIH formule le vœu qu'une nouvelle négociation puisse s'ouvrir et se conclure rapidement sur la base de propositions qu'elle est prête à faire portant à la fois sur le temps de travail, selon les principes évoqués plus haut, mais aussi sur un ensemble de questions concernant la prévoyance, les salaires et l'intéressement, l'emploi et la qualification des salariés.

Au delà des débats de fond, toutes les organisations patronales soulignent la nécessaire implication des organisations professionnelles pour permettre la mise en œuvre effective des évolutions relatives au temps de travail quelles qu'elles soient. Certains déclarent cependant que les dispositions de l'accord étant, selon eux, techniquement inapplicables, les entreprises ne les appliqueront pas si elles étaient étendues.

Il faut souligner enfin que la représentativité des signataires patronaux est contestée par les autres organisations. Je ne me suis pas attaché à ce point qui relève de l'enquête de représentativité engagée par la direction des relations du travail, à la demande de l'UMIH en particulier.

2.3 Les positions des organisations de salariés.

- Les signataires rappellent l'engagement commun des cinq organisations syndicales présentes à la négociation de n'apposer leur signature qu'au bas d'un texte incluant la perspective formelle des 35H, ils considèrent que la négociation, enlisée depuis deux ans, aurait échoué si certaines organisations patronales n'avaient pas pris l'initiative d'une proposition parallèle à celle de l'UMIH lorsque tous les syndicats de salariés avaient à l'automne 2000 décidé de quitter la table de négociation. La raison principale de la signature tient à l'engagement patronal de faire sortir les HCR de la position atypique où les maintenait un régime d'équivalence tenu pour archaïque alors que les conditions d'exploitation actuelles ne le justifieraient plus, le temps de présence au travail étant pleinement occupé. Les difficultés techniques de la réduction justifiant l'octroi d'un délai dont la durée a dû faire l'objet d'un compromis.
- Les trois non signataires sont retenus par un certain nombre de réserves qu'ils partagent, ces oppositions portent sur le refus de la disparition des avantages en nature et sur la situation des cadres. La disparition des avantages en nature résulte de

la disparition des équivalences dont elles étaient une contrepartie, l'accord prévoit l'intégration de leur valeur dans le salaire de base, les opposants craignent que ce supplément ne soit progressivement grignoté au fil des revalorisations salariales ultérieures, la CGC craint en particulier que la pratique du repas sur place se maintienne, pour des raisons de commodité évidentes, la facturation de ces repas ne constitue pour les salariés une dépense nettement plus lourde que le montant intégré dans leur salaire, FO s'interroge sur le sens qu'il convient de donner à ce qui lui semble être une volte-face des signataires employeurs qui ont durement négocié pour obtenir une exonération de charges patronales sur les avantages en nature qu'ils abandonnent aussitôt après. Les non signataires s'interrogent sur l'effectivité du passage à 35H compte tenu de la clause suspensive liée aux aides complémentaires.

- La CFTC explique sa position par son refus d'accorder un délai aux entreprises de plus de 20 salariés pour passer aux 35H qui devraient être appliquées depuis 2 ans, elle explique d'ailleurs qu'elle engage, chaque fois que l'occasion lui en est donnée, des actions contentieuses visant à obtenir le paiement des heures supplémentaires de la part de ces entreprises.
- La CGC insiste tout particulièrement sur la situation faite aux cadres dans l'accord. La définition des cadres dirigeants lui paraît trop large en ce qu'elle fait référence aux salariés se situant au niveau le plus élevé des rémunérations pratiquées dans l'établissement ce qui pourrait avoir pour effet de priver de toute garantie les responsables de petits établissements -restaurants ou hôtels appartenant à des chaînes et employant 7 ou 8 personnes- alors même que leur rémunération reste modeste. De même la CGC aurait souhaité que le temps des cadres autonomes fasse l'objet d'un double encadrement, en jours et en heures.
- FO affirme deux objectifs stratégiques, la réduction du temps de travail pour tous et la garantie du salaire, l'objectif des 35H en lui-même étant important mais second. L'intégration des avantages en nature paraît à FO conduire à une perte de pouvoir d'achat pour les nouveaux embauchés malgré l'affirmation par le texte du principe « à travail égal salaire égal », elle souhaiterait que soit recherchée la mise au point d'une grille de salaire mensuel et non plus horaire. L'absence de modalités concrètes de traduction de la modulation annuelle dont l'accord arrête le principe est un autre reproche formulé par FO, de même que l'absence de compensation pour l'élargissement de la durée légale des coupures pour les salariés à temps partiel.

CHAPITRE 3 : LES SOLUTIONS POSSIBLES

Au terme des rencontres que j'ai pu avoir avec les partenaires concernés il apparaît clairement que les positions sont nettement établies et n'évolueront pas dans l'immédiat. Aucun des non signataires n'envisage d'apporter sa signature au texte, aucune des organisations syndicales opposantes ne compte lever l'opposition émise à l'encontre de l'extension et il est évident que l'opposition de l'UMIH est particulièrement déterminante pour les organisations interprofessionnelles d'employeurs.

Il convient, dans ces conditions, d'examiner les solutions qui s'offrent en principe afin de vous permettre de choisir celle qui vous paraîtra appropriée. Quatre solutions peuvent être envisagées.

3.1 L'extension de l'accord du 15 juin est possible

malgré les oppositions dont il fait l'objet. La mise en œuvre de cet accord suppose trois textes réglementaires complémentaires pour traduire dans les faits les dispositions, plus favorables aux entreprises que le droit commun, qu'il contient :

- un décret modifiant les dispositions du décret de 1999 relatif à la durée du travail dans les hôtels, cafés et restaurants et reprenant l'échelonnement de réduction prévu par l'accord ;
- un décret relatif au montant et aux conditions de versement de l'aide à la réduction du temps de travail -« l'allègement » prévu par la loi du 19 janvier 2000- permettant de verser cette aide de façon progressive à chacune des étapes de la réduction comme le demande l'accord et non à la fin du processus de réduction ;
- un décret supprimant les dispositions particulières, dites du SMIC hôtelier, pour les entreprises arrivées à 35H.

3.2 La recherche d'un nouvel accord

recueillant une adhésion plus large, en particulier du côté des organisations patronales représentatives et des membres employeurs de la commission nationale de la négociation collective, permettrait d'envisager l'extension d'un autre texte.

Si un tel accord était trouvé, le processus de mise en œuvre serait ensuite le même que celui décrit ci-dessus, sous réserve des dispositions particulières de l'accord en matière de cible et d'étalement de la réduction de la durée du travail, de montant des aides et du devenir du SMIC hôtelier.

3.3 A défaut d'accord étendu, une solution purement réglementaire

est également envisageable, elle consisterait à prendre deux décrets :

- l'un pour définir la durée du travail dans les HCR en modifiant le décret de 1999, il y aurait lieu alors de définir, sans l'appui de dispositions conventionnelles, le terme de la réduction –39H ou 35H-, la durée et l'échelonnement de l'étalement éventuel ;
- l'autre pour définir le régime des aides, aide progressive ou aide finale.

Cette solution ne permettrait pas aux entreprises d'accéder directement aux aides publiques, faute d'accord étendu, elles devraient donc passer par la voie de l'accord d'entreprise.

3.4 Une dernière hypothèse consisterait à laisser le débat ouvert

en n'étendant pas immédiatement l'accord de façon à laisser aux partenaires non signataires le temps de se déterminer. Cette voie consisterait à laisser dans la situation d'incertitude où elles se trouvent déjà les entreprises de plus de plus de 20 salariés n'ayant souscrit aucun accord de RTT depuis l'entrée en vigueur de la loi, en considérant naturellement que cette incertitude serait étendue à la masse des petites entreprises auxquelles la loi s'appliquera le 1^{er} janvier prochain.

CHAPITRE 4 : MA PROPOSITION

Toute solution, pour être utile, doit viser à atteindre un certain nombre d'objectifs de fond en privilégiant la voie conventionnelle et en cherchant à allier dialogue et efficacité.

4.1 Les objectifs de fond.

- La loi doit être appliquée.
- La réduction du temps de travail doit être techniquement compatible avec le fonctionnement des entreprises pour être appliquée. Cette compatibilité comporte des exigences particulières tenant à la taille et à la situation spécifique des entreprises (saisonniers, rurales, littorales, urbaines, parisiennes ou situées dans les métropoles).
- La RTT doit s'accomplir dans des conditions économiques équilibrées.
- Les entreprises et leurs salariés doivent savoir quelle règle s'applique en matière de durée du travail de façon à prévenir le risque de contentieux incertains et potentiellement coûteux.
- Les très petites entreprises doivent pouvoir entrer de plain pied dans un dispositif de RTT cadré et leur donnant accès aux aides publiques sans avoir à assumer la complexité de la négociation d'un accord particulier.
- La mise en œuvre de la RTT doit être l'occasion de promouvoir l'image de la branche et de ses métiers afin d'y amener les nombreux jeunes dont elle a et dont elle aura besoin. L'amélioration de l'image et de l'attractivité des HCR passe par la réduction effective du temps de travail mais, aussi, comme l'ont souligné plusieurs de mes interlocuteurs, par une maîtrise des contraintes de l'organisation du temps au-delà de la durée seule, elle tient aussi au pouvoir d'achat des salaires et aux perspectives de carrière qu'offre la branche.
- Au delà de la mise en œuvre de la RTT, le dialogue social doit se poursuivre et se développer dans une branche où il s'est engagé tardivement et dont la structure conduit à une certaine difficulté à le conduire collectivement à l'échelle de l'entreprise.

4.2 Privilégier la voie conventionnelle.

Deux des quatre solutions envisagées plus haut me paraissent devoir être écartées d'emblée :

- le maintien du statu quo conduirait les entreprises à devoir vivre dans un cadre juridique incertain en attendant que la justice se prononce pour savoir quelle est la durée du travail en vigueur : 35H par application directe de la loi, ou bien 43H par le maintien d'une exception réglementaire fixée en 1999, ou encore 39H par transposition jurisprudentielle à 35H de l'équivalence de 4H correspondant à 43-39H ;
- la solution exclusivement réglementaire trouverait sa justification dans l'impossibilité où se trouveraient les partenaires sociaux de produire un accord acceptable, elle signifierait que la ministre a décidé de ne pas étendre l'accord qui lui est soumis et que, en outre, elle n'attend rien d'une éventuelle relance de la négociation. Cette solution serait évidemment stérilisante pour le dialogue social dans l'avenir. Elle conduirait par ailleurs à définir, sans référence aux dispositions d'un texte conventionnel, un objectif et une méthode de réduction qui focaliserait nécessairement toutes les hostilités puisqu'elle ne répondrait aux vœux d'aucun. Enfin elle n'ouvrirait pas aux petites entreprises un accès direct aux aides publiques.

4.3 Adopter une solution qui soit rapidement opérationnelle et fasse toute sa place au dialogue.

Le principe que je vous propose de retenir est celui d'un dispositif particulier qui puise sa source dans un accord de branche. Deux options ont été envisagées par mes interlocuteurs : l'extension de l'accord qui est sur la table, la réouverture de négociations pour rechercher un « meilleur accord ». La recherche d'un nouvel accord suppose que des partenaires, employeurs et salariés, acceptent de réengager la discussion et qu'ils s'accordent effectivement sur un texte. Si l'UMIH est effectivement prête à engager la discussion et si FO s'y déclare prête, le retour à la table de négociation ne peut être envisagé sans une initiative de votre part qui signifierait que l'accord du 15 juin vous paraît insatisfaisant et impliquerait votre refus formel de l'étendre. L'hypothèse du deuxième accord ne peut être envisagée comme un choix entre deux textes concurrents dont l'extension serait également possible. Or le lancement d'une nouvelle négociation, dans les conditions que je viens d'indiquer, ne constitue aucunement une assurance de conclusion positive, a fortiori dans un délai rapproché compatible avec l'échéance du 1^{er} janvier. Cette solution comporte l'inconvénient de remettre l'entière conclusion de l'affaire entre les mains de celui des interlocuteurs qui est en position de proposition ; en effet si cette démarche, une fois engagée, n'aboutissait pas à un accord, et à un accord étendu sous la critique nécessairement acerbe d'une partie des signataires précédents, la seule possibilité qui resterait ouverte serait celle de la voie réglementaire.

Je vous recommande donc d'étendre le texte qui vous est soumis.

J'estime nécessaire cependant de ménager les conditions d'un dialogue qui me semble indispensable sur plusieurs points :

- le montant des aides publiques au passage en dessous de 39H pour les entreprises dont la durée du travail était de 43H en 1998, ceci concerne principalement les organisations professionnelles et l'Etat ;

- diverses questions importantes restent ouvertes, sur lesquelles les non signataires ont fait part de leur souhait de débattre et qui méritent d'être examinées, par ailleurs l'accord mériterait d'être précisé sur quelques points (définition des cadres dirigeants et autonomes, définition du prix des repas pris dans l'entreprise...), ceci concerne les partenaires sociaux ;
- les modalités techniques du passage à 39H puis à 35H dans les très petites entreprises méritent d'être analysées, expérimentées, capitalisées et diffusées. Les solutions sont étroitement liées à la modulation des horaires, à la gestion du marché du travail, au développement de la formation à la promotion des métiers et des emplois dans un cadre professionnel dynamique. Ceci implique une coopération des partenaires sociaux, tout particulièrement des employeurs, des réseaux de consultants et de l'ANACT, des pouvoirs publics –Etat et régions- et de leurs établissements. Il y a donc à conduire un travail de terrain permettant de tirer partie des difficultés rencontrées et des solutions concrètes dégagées par l'expérience en mettant à profit le délai de transition prévu par l'accord.

Je vous propose par conséquent d'accompagner l'arrêté d'extension de deux décrets :

- le premier relatif à la durée du travail tirant les conséquences de l'accord, mais en limitant la portée de ce décret aux dispositions prévues pour 2002, le seuil de 39H n'étant franchi qu'en 2003 pour les entreprises de plus de 20 salariés partant de 43H en 1998, le temps est laissé pour la discussion des conditions de franchissement de ce seuil qui constitue la vraie ligne de démarcation entre les organisations patronales signataires et les autres. Vous pourriez alors prendre l'initiative de l'ouverture de ces discussions dès le début de l'année prochaine afin que les conditions du franchissement de ce seuil soient débattues et connues avant que ne soit prise formellement la décision de passer aux étapes suivantes ;
- le second relatif au dispositif d'application aux HCR de l'allègement prévu par la loi ;

Simultanément les partenaires de la branche pourraient être invités à reprendre le dialogue sur certains thèmes de l'accord ou non abordés jusqu'ici mais sur lesquels ils ressentent le besoin de travailler. Par ailleurs un chantier d'analyse et d'observation des solutions organisationnelles dégagées par la pratique comme des évolutions des compétences professionnelles nécessaires pourrait être ouvert à l'initiative des partenaires de la branche avec l'appui de l'Etat, et celui des régions si elles le souhaitaient.

Les dispositions réglementaires relatives au SMIC hôtelier peuvent être prises en 2003, les premières entreprises n'arrivant à 35H, par application de l'accord, qu'au 1^{er} janvier 2004.

CHAPITRE 5 : EN CONCLUSION

La solution proposée consiste à prendre pied sur la seule base conventionnelle assurée et à en tirer les conséquences réglementaires immédiates qui, pour 2002, ne contredisent pas les positions exprimées par les organisations patronales non signataires. Le délai ainsi ouvert, qui reste inscrit dans le cadre de l'accord, doit permettre à tous les partenaires d'engager le dialogue et de démontrer ainsi leur volonté de trouver des solutions positives et raisonnables aux diverses questions qu'ils soulèvent et dont je confirme qu'elles ne me paraissent ni négligeables ni insolubles.

Jean-Marc BOULANGER

ANNEXE

ANNEXE 1
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

1-Employeurs

- UMIH : M. A. DAGUIN Président
Mme G. ROY
M. J. BELLIN
M. P. DELTERME
M. A. GAUSSET

- CPIH : M. GIRAULT Président
Mme CROHARE

- SNRLH : M. J. MATHIVAT Président
Mme SAUVEUR

- SFH : Mme F. AMIGUIAN Secrétaire générale
Mme KRAMAR

- FAGIHT : M. J. JOND Président
Mme MONTAZ
M. LHEUREUX
M. FREULIN
M. DAUMAS

2-Salariés

- CFDT : M. J. RAMOS Secrétaire national
M. A. HOUDE

- CFTC : M. NAVARRO Vice Président
M. CHAUFFOUR

- CGT : M. J.C. TUFFERI Secrétaire général
M. R. PICAUD

- CFE-CGC : M. B. LUMINET Président
M. P. SORIN PROBST

- FO : M. R. NEDZYNSKI Secrétaire général
M. J. CASTRO