

Loi Robien > Comment bien

La loi de Robien, tout le monde en parle ; mais peu ont pris conscience de son intérêt et surtout qu'elle s'intègre à l'entreprise.

Par Maître Thibault
du Manoir de Juaye
Avocat à la Cour, Paris

Comme le clame le Premier ministre : « mieux vaut dépenser de l'argent public pour créer des emplois que pour indemniser le chômage ».

Cette loi aménage le temps de travail des salariés dans l'entreprise sans obligation de réduire leur rémunération. De plus, elle permet d'embaucher du personnel ou d'éviter des licenciements économiques. Le tout, avec un "régime minceur" des cotisations patronales.

Si la réduction du temps de travail est de 10 %, l'allègement des cotisations sera de 40 % la première année et de 30 % les six années suivantes. Si la réduit du temps de travail au minimum de 15 %, il bénéficie d'un allègement de 50 % la première année et de 40 % les années suivantes.

Cette faveur s'étend sur 7 ans dans le volet offensif dont le but est de créer des emplois, et sur 3 ans dans le mécanisme défensif qui a pour vocation d'éviter des licenciements économiques.

Dans un contexte de concurrence accrue, une entreprise qui verrait ses charges allégées de façon aussi importante bénéficierait d'un avantage certain.

En fait, les grosses pointures de l'industrie et des services ont servi de cobaye à cette expérience qui s'est avérée heureuse. C'est notamment le cas pour Whirlpool Amiens ou Giat Industries.

Ces deux sociétés ont chacune utilisé les possibilités offertes par la loi. Whirlpool a conclu une convention offensive. Giat Industries a mis en place le volet défensif licenciements. Ceci lui a permis de préserver 932 postes.

Dans leur politique de réorganisation, la loi Robien apportait un nouveau moyen d'accroître leur

productivité et leurs performances. A la lumière de tels exemples, les PME ne doivent plus être réticentes et tenter la loi de Robien.

► Loi Robien : les conditions d'application

La convention collective ou l'accord de branche qui régissent l'entreprise doivent prévoir l'aménagement du temps de travail. S'il n'en existe pas, un accord d'entreprise doit être conclu entre la société et ses salariés qui doit refléter la négociation avec les salariés.

Ces derniers sont représentés par les délégués syndicaux dans les entreprises de plus de 50 salariés. Quand la société ne détient pas 50 employés, ce qui est souvent le cas des PME, un salarié est mandaté par le syndicat représentatif de l'activité de la société. Afin de faciliter le processus, il est plus aisé de choisir un salarié bien établi dans l'entreprise en s'entendant préalablement avec un syndicat.

Une demande de conclusion d'une convention avec l'état est ensuite adressée à la direction départementale du travail dont dépend l'entreprise, accompagnée de l'accord. L'aval de cet organisme a lieu a posteriori.

Cependant, l'entreprise peut solliciter de la direction une assistance préalable, ce qui facilite par la suite l'agrément de la direction.

Le dossier est examiné, à la fois, par la direction et les représentants du personnel.

Après l'obtention d'un avis positif, la convention d'aménagement et de réduction du temps de travail est signée avec l'état et transmise à l'Urssaf.

Les péripéties de l'application de la loi Robien prennent fin avec cette signature.

► Le contenu de l'accord

L'entreprise doit réduire le temps de travail des salariés d'au moins 10 ou 15 % sans aucune obligation

Volets offensifs et défensifs > Les



■ Maître Thibault du Manoir de Juaye, avocat spécialiste du droit des affaires, explique le scepticisme de certaines entreprises à l'égard de la loi Robien par l'incertitude quant à la prolongation du dispositif au-delà de sept ans...

WHIRLPOOL : LA STRATÉGIE OFFENSIVE

Le secteur des sèche-linges est très fluctuant selon les saisons. Elle doit donc embaucher beaucoup d'intérimaires et recourir, parfois excessivement, aux heures supplémentaires. Estimant que ces deux éléments laissent transparaître une gestion défectueuse, elle s'est penchée vers la loi Robien. Cela s'intégrait dans une politique de réorganisation, entamée quelques mois auparavant. L'entreprise avait conclu un accord d'annualisation suivi d'embauches. Elle faisait du Robien sans la réduction des charges sociales. Le contexte était favorable pour conclure le second accord du 26 novembre 1996. Il faut comprendre que la loi Robien est une partie des possibilités offertes aux entreprises pour augmenter leur compétitivité. Whirlpool a eu recours, par ailleurs, à des formations internes à l'entreprise qui lui ont permis d'assurer la polyvalence de ses employés.

Les modalités d'aménagement ont été les suivantes. Ils ont réduit de 10% le temps de travail des salariés. Ceci a fait passer l'horaire de travail de 39 heures à 32 ou

de réduction des salaires. Parallèlement, elle doit effectuer des embauches à hauteur du même pourcentage, ou maintenir l'emploi. Si une entreprise de 50 salariés diminue ses horaires de 10 %, elle embauchera 10 % de son effectif soit 5 salariés. L'horaire collectif de travail passera alors de 39 heures à 35 heures.

Certaines mentions doivent obligatoirement figurer dans l'accord afin que la direction du travail daigne étudier le dossier sans le rejeter du premier coup d'oeil.

Périmètre d'application. L'accord peut s'appliquer à toute l'entreprise, ou à une unité cohérente tel un service ou une direction. **Nouvel horaire de travail.** L'accord doit mentionner le pourcentage de réduction : au minimum 10 ou 15%.

Embauches compensatoires. L'employeur doit embaucher du personnel selon le pourcentage de réduction du temps de travail. Une réduction de 10 % doit être compensée par l'embauche de 10 % de l'effectif de l'entreprise, ou maintenir l'emploi dans les mêmes proportions.

Les embauches peuvent se traduire par des contrats à durée détermi-

née, indéterminée, contrats d'apprentissage... Elles doivent être conclues dans le délai maximum d'un an à compter de la conclusion

Holding et

Les holdings, au premier abord, semblent être de sociétés faciles à gérer puisque leur double rôle est de collecter des dividendes et de gérer des titres d'autres sociétés.

Par Stéphanie Benmoussa
juriste au cabinet
du Manoir de Juaye

Elles recèlent cependant des bombes fiscales qu'il faut "démêler" dès leur constitution si l'on ne veut pas assister à des explosions dévastatrices.

Premier danger: l'impôt sur la fortune. (ISF)

C'est de notoriété publique, les biens professionnels ne rentrent pas

L'utiliser...

cas Whirlpool et Giat Industries

34 heures selon les équipes. Les salariés bénéficient ainsi de 41 jours de libres supplémentaires dans l'année. Ces jours sont répartis en fonction des besoins des salariés et de l'activité de l'entreprise. Cet accord ne prévoit pas de baisse de salaire. Whirlpool a préféré réduire le temps de pause d'un quart d'heure. Ils ont également imposé une présence 4 samedi par ans à raison de 6 heures de travail par jours comptabilisés pour 8 heures de travail. La compensation des salariés s'est donc élevée à 3%, sans réticences particulières. En contrepartie, ils ont déjà embauché 128 personnes en contrat à durée indéterminée en temps partiel annualisé. Là encore ces méthodes conviennent à l'évolution de leur service. Les salariés peuvent prendre leurs jours supplémentaires dans l'année sans perturber le rythme de l'entreprise. Pour Whirlpool, la loi Robien n'est pas la panacée car il faudra certainement recourir exceptionnellement au chômage partiel. Mais cette loi offre des possibilités aux entreprises qui en ont besoin.

GIAT INDUSTRIES : LE VOLET DÉFENSIF

La production de cette entreprise d'armement terrestres était réduite. Elle s'est donc organisée différemment. Un plan social prévoyait les suppressions de 2 569 postes. Le recours à la loi Robien a permis d'économiser 932 postes et de recruter 200 jeunes. Elle fut signée le 15 janvier 1997. Les pourparlers dataient de juillet 1996. Elle a réduit l'horaire de 10% de tous ses salariés. Seuls certains employés en ont été exclus du fait de la spécificité de leur activité: les expatriés, les salariés travaillant sur cinq postes... Les jours de réduction sont capitalisés et pris en un bloc selon les fluctuations d'activité de la société. L'entreprise travaille cinq jours consécutifs. La durée hebdomadaire de travail passe à 35 ou 29 heures selon les postes. Les heures supplémentaires sont limitées à 1%. Les salaires sont réduits de 2%. Tout ceci permet d'augmenter les performances de l'entreprise, de faire face à la concurrence, avec des salariés plus motivés.

de la convention. De plus, l'effectif de toute l'entreprise doit être maintenu inchangé pendant deux ans. Suivi et durée de l'accord. Les

signataires doivent se rencontrer tous les douze mois afin d'examiner l'application de l'accord. L'application de la loi Robien pré-

sente, en outre, un autre avantage. L'allègement des cotisations sociales se cumule avec d'autres dispositifs d'exonération de cotisations sociales (réduction dégressive sur les bas salaires, réduction de 30% pour temps partiel...).

Modalités d'aménagement du temps partiel. Cette mention comprend la mise en place de la réduction du temps de travail et ses conséquences sur les congés payés, la rémunération, le temps de travail par semaine ou par jours, les nombres d'heures supplémentaires.

Si les PME sont réticentes, c'est qu'elles se demandent si le dispositif sera conservé au bout de sept ans. Il semble que cette loi sera reconduite car des effets inattendus se sont produits. A côté de la baisse sensible du chômage et du sous-emploi, une négociation interne à l'entreprise a donc vu le jour. La loi de Robien permet de donner aux entreprises la flexibilité dont elles ont besoin sans pour autant précariser l'emploi. Elle réussit donc à concilier les impératifs de la loi du marché avec le nécessaire respect de la dignité économique de l'homme. ●

Jurisprudence

■ Contrat de travail à durée déterminée

Un employeur a rompu pour motif économique, le contrat d'un salarié engagé en CDD pour 2 ans. Ce dernier a obtenu le versement de dommages et intérêts pour rupture anticipée injustifiée, correspondants au salaire qu'il aurait perçu si le CDD avait été mené à son terme. Il a perçu parallèlement des allocations chômage. L'ASSEDIC a réclamé le remboursement de ces allocations.

La Cour de cassation a considéré qu'en cas de rupture anticipée injustifiée d'un CDD par l'employeur, le salarié ne peut pas cumuler les dommages et intérêts versés en application de l'article L 122-3-8 du code du travail par l'employeur et les indemnités de chômage versées par l'ASSEDIC (Cass. soc 14-1-1997 Ecard c/ ASSEDIC de Paris).

■ Crédit d'impôt recherche

Une entreprise, pour être en droit de bénéficier du crédit d'impôt recherche, ne peut se borner à produire des tableaux faisant apparaître le nombre de jours consacrés à la recherche par certains membres du personnel, mais doit justifier la réalité et le détail du temps que ceux-ci ont effectivement consacré à cette activité. (CAA de Lyon 11/12/1996 Sté Sigem).

■ Procédures collectives

Le dirigeant qui ne demande pas l'ouverture d'un redressement judiciaire, dans les 15 jours qui suivent l'état de cessation des paiements, commet une faute de gestion. Les mesures de redressement et les accords avec les créanciers, qu'il a envisagé ultérieurement hors du cadre d'un règlement amiable (loi du 1/3/1984) sont sans incidence sur sa responsabilité (Cass com 8/10/1996 Blanchet c/Cosme Rogeau).

secteurs d'activité distincts

dans le champ d'application de l'impôt sur la fortune.

Il n'en est pas de même s'ils sont détenus par l'intermédiaire d'une holding.

En effet, une holding ne peut être considérée comme un bien professionnel qu'à la condition qu'elle joue un rôle d'animation effectif des sociétés qu'elle détient.

La simple identité de dirigeants entre la holding et les sociétés filles ne suffit pas à caractériser ce rôle d'animation a décidé la Cour de Cassation.

En outre, l'assujetti à l'ISF doit exercer des fonctions de direction effective dans la holding et en posséder au moins 25% du capital.

Deuxième danger: la taxe sur les salaires

La taxe sur les salaires est une

taxe versée par les entreprises qui ne sont pas redevables de la TVA. Son montant varie de 4,25 % des salaires bruts à 13,60 % de ces mêmes salaires.

Or, la perception de dividendes n'est pas une activité soumise à la TVA et les holdings vont alors devoir payer la taxe sur les salaires.

Le propriétaire d'une holding va alors devoir choisir pour reprendre l'expression populaire entre la peste et le choléra:

Il embauche des salariés pour donner un rôle d'animation à sa holding et alors va devoir acquitter des montants importants de taxe sur les salaires.

Il n'a aucun salarié et il court alors le risque de ne pouvoir exclure les titres de la holding de sa base à l'ISF.

Il ne faut cependant pas désespé-

rer puisqu'il existe un moyen légal d'échapper à ce massacre: celui de la constitution de secteur d'activités distinctes.

Lors de la constitution de la holding, il convient de créer deux activités dans la holding. L'une soumise à TVA et l'autre constituée de la gestion du portefeuille.

Bien entendu l'administration fiscale doit être avertie de la constitution de ses secteurs d'activités.

Il faut ensuite tenir deux comptabilités distinctes pour chacune de ses activités en rattachant les salariés à l'activité soumise à TVA de telle sorte qu'il n'y ait pas de taxe sur les salaires à acquitter. Comme la holding a alors un rôle réel, elle peut être considérée comme un bien professionnel. ●