

LA RÉDUCTION DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Étude de 241 accords ou décisions unilatérales récents

par

J.-C. GUERGOAT

chargé d'études au ministère du Travail et de la Participation

PRÉSENTATION :

« Horaire annuel, 35 heures, 5^e équipe, 5^e semaine de congés payés, heures supplémentaires, repos compensateur... ». Depuis 1978, patronat et syndicats de salariés tentent de parvenir à un accord national. Les pouvoirs publics, soucieux de ne pas voir s'enliser ces négociations, pourraient être amenés, comme ils l'ont fait par le passé, à intervenir sur ces questions. En attendant, réduction et aménagement du temps de travail se décident pour une part dans le cadre des conventions collectives de branches, pour l'essentiel dans l'entreprise ou l'établissement.

Par ailleurs, si le cadre législatif de la durée du travail et notamment les mesures prises en matière de durée maximale du travail et de repos compensateur qui devaient et peuvent encore amorcer une baisse des horaires hebdomadaires élevés sont connus, et si la durée moyenne offerte du travail et son évolution le sont également, la plupart des processus de diminution de la durée du travail nous échappent.

L'objet de cette étude est d'analyser le contenu des accords ou décisions unilatérales (voir encadré méthodologique, pages 41 et 42) qui naissent dans cette unité économique élémentaire qu'est l'entreprise et donc de mettre en évidence certains éléments de la dynamique de réduction de la durée du travail.

La durée du travail est aussi une composante technique ou organisationnelle du fonctionnement de l'entreprise, une base forfaitaire ou réelle des revenus salariaux, sa réduction peut avoir pour conséquences des modifications structurelles importantes. Réciproquement, des modifications structurelles peuvent être envisagées avec réduction de la durée du travail.

A l'extrême diversité des situations correspond pour l'entreprise une grande variété dans les niveaux et les processus de réduction, les catégories de personnel concernées...

La présente étude devrait permettre d'une part, de sortir de certains schémas trop simplificateurs, d'autre part, de présenter une typologie utile des processus de réduction de la durée hebdomadaire moyenne du travail et de fournir quelques enseignements utiles en matière de politique de réduction de la durée hebdomadaire.

L'entreprise se doit de définir des objectifs généraux et de les mettre en application mais elle doit aussi, pour s'adapter à un système de contraintes tant internes qu'externes, prendre des initiatives et faire des choix. En matière de baisse de la durée du travail, ces « décisions sous contraintes » peuvent s'analyser, au regard des 241 accords ou décisions, de la façon suivante :

1. Parmi les contraintes qui s'imposent de l'extérieur de l'entreprise, certaines sont d'ordre institutionnel, d'autres d'ordre économique. Des obligations légales strictes, il n'est pas question dans les accords ou décisions unilatérales répertoriés. En effet, les lois du 27 décembre 1976 et du 2 janvier 1979 qui ont ramené la durée maximale hebdomadaire moyenne calculée sur 12 semaines de 50 à 48 heures et la durée maximale hebdomadaire de 57 heures à 52 puis 50 heures, ne sont, sauf dérogation ou infraction, ni transgressibles, ni adaptables.

Elles s'imposent impérativement aux entreprises. Il n'en est pas de même de la loi du 16 juillet 1976 sur le repos compensateur. Les heures travaillées au-delà d'un certain seuil, ouvrent droit à repos compensateur payé de durée égale à 20 % de celles-ci. Depuis le 1^{er} juillet 1978, ce seuil est de 42 heures. En alourdissant indirectement le coût de ces heures supplémentaires, la loi du 16 juillet 1978 crée une incitation à la baisse des horaires hebdomadaires supérieurs à 42 heures. L'entreprise peut toutefois accepter l'augmentation de ses coûts et garder des horaires élevés. Cette question sera examinée plus attentivement ci-après. Les conventions collectives de branches, quelles soient nationales ou plus localisées, s'imposent également aux signataires et même à l'ensemble des entreprises de la branche quand elles sont étendues. De telles conventions sectorielles existent en matière de réduction de la durée de travail, notamment dans la sidérurgie, dans l'extraction et la production des matériaux de construction et de céramique, les industries agro-alimentaires, les industries du bois et de l'ameublement, le papier-carton, les industries polygraphiques, la transformation des matières plastiques, les industries diverses, les commerces et les services divers. Certains des accords examinés ne prévoient en fait que les modalités d'application de ces conventions de branches (5 accords). Pour d'autres, il s'agit de se situer dans le cadre institutionnel (dérogation aux accords nationaux, anticipation de ceux-ci, affirmation de non-cumul mais de respect des avantages qui proviendraient des conventions ou des décisions gouvernementales).

Il reste que la plus importante des contraintes externes à l'entreprise, est celle du marché. La baisse du niveau des carnets de commandes est une raison essentielle de la réduction de la durée hebdomadaire du travail. La charge de travail étant moindre, il peut être envisagé de réduire les effectifs ou les horaires pratiqués par tout ou partie du personnel. De nombreux directeurs régionaux dans le commentaire de présentation qui accompagne parfois la

liste des accords ou décisions unilatérales relevés dans leur secteur, insistent sur ce point : dans la plupart des cas, la réduction de la durée du travail est actuellement une adaptation des capacités productives de l'entreprise aux marchés qu'elle détient. Cette constatation a deux conséquences : la première, c'est que la plus grande part des décisions de réduction d'horaires ne donne pas lieu, dans la conjoncture actuelle, à accord ou décision unilatérale enregistrés et échappe donc à notre « échantillon ».

La seconde, c'est que ce type de réduction n'aboutit que très rarement, au dire des directeurs départementaux, à des compensations salariales et à fortiori, à des embauches ou à des investissements en matériel nouveau : cette question sera réexaminée ultérieurement.

2. Les contraintes internes à l'entreprise et les décisions de réduction des horaires qui y sont liées constituent le deuxième volet.

Une nouvelle organisation du travail peut modifier sensiblement la demande de travail : qu'il s'agisse de partage interne du travail, pour limiter les débauchages (sidérurgie), ou du maintien d'un horaire bas après la reprise, ou encore d'un ajustement par la durée hebdomadaire du travail à une nouvelle distribution du capital et du travail (mécanisation plus poussée, nouveaux investissements de productivité liés ou non à un passage en équipes successives ou à l'augmentation de leur nombre) tous ces cas apparaissent dans les accords et décisions unilatérales examinés.

L'amélioration des conditions de travail et la baisse de la durée du travail qui en est un aspect, sont à l'ordre du jour. Par une politique sociale délibérée ou par nécessité immédiate, suite à un conflit par exemple, l'entreprise répond à ces préoccupations. Elle peut alors programmer une réduction étalée dans le temps, ou accorder ponctuellement une baisse d'horaire. Tout le personnel peut être concerné ou certaines catégories seulement; ainsi, certains personnels se voient accorder des avantages spécifiques liés à la pénibilité ou au rythme de travail (travailleurs postés, travailleurs des entrepôts réfrigérés, vendeurs en contact avec le public...), d'autres bénéficient par diffusion, d'une partie de ces acquis. Le même processus de diffusion est parfois à l'origine de réductions dans le cadre d'un groupe ou d'un secteur géographique.

I. AMPLEUR DE LA RÉDUCTION ET HORAIRES PRATIQUÉS

A priori, l'ampleur de la réduction est variable selon le niveau de l'ancien horaire, selon qu'il s'agit d'une mesure isolée ou participant d'un programme de réduction, selon qu'elle concerne très peu de salariés ou l'ensemble du personnel, selon enfin que la réduction s'applique à telle ou telle catégorie spécifique de salariés. Il est toutefois possible de faire état d'une diminution moyenne.

1. L'ampleur de la diminution moyenne de la durée hebdomadaire du travail et horaires pratiqués.

La moyenne de ces réductions est de 1,4 heure (c'est-à-dire 1 heure et 24 minutes). Avant l'application des accords ou décisions, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans les entreprises concernées, était de 42 heures, elle passait après application à 40,6 heures.

Ces chiffres ne sont toutefois pas très significatifs car la dispersion des horaires et des réductions est grande; pour les entreprises où les informations existent, il peut être noté que :

- 78 réductions sont inférieures ou égales à 30 minutes;
- 73 réductions vont de 31 minutes à 1 heure;
- 68 réductions vont de 1 heure 1 minute à 2 heures;
- 50 réductions sont supérieures à 2 heures, soit un total de 269 réductions chiffrées (1).

L'histogramme des horaires pratiqués avant réduction montre que ce sont ceux de 40 heures (11 % des cas) et surtout de 42 heures (17 % des cas) et de 42 heures 30 (16 % de cas) qui sont les plus fréquents.

Après la réduction, l'histogramme des horaires fait apparaître de nouvelles concentrations d'horaires : à 40 heures (35 % des cas) et à 42 heures (14 % des cas) et 41 heures 30 minutes (10 % des cas).

Ces points seront réexaminés ultérieurement. Le choix de l'horaire pour l'entreprise ou pour une catégorie de salariés se porte plus volontiers sur un nombre entier d'heures, plus rarement, à l'exception de l'horaire de 42 heures 30 minutes, sur un nombre entier plus une demi-heure; les autres horaires ne représentent pas plus de 10 % des cas.

2. La diminution de la durée du travail ne concerne souvent qu'une partie du personnel.

Si 12 % des mesures de réduction concernent explicitement l'ensemble du personnel, la plupart des accords ou décisions ne s'appliquent qu'à des catégories bien définies, caractérisées par :

- des emplois spécifiques (chauffeurs, cuisiniers, vendeurs...);
- un statut (mensualisés, ressortissants d'une convention collective, salariés permanents...);
- une catégorie socio-professionnelle (ouvrier, ETDAM, cadre...);

(1) Pour quelques accords ou décisions unilatérales, les dates d'application ne sont pas connues alors que la programmation de la réduction est très progressive (ex. : réduction d'un quart d'heure ou d'une demi-heure par trimestre). Les données utilisées sont alors celles connues, c'est-à-dire qu'elles regroupent l'information.

- l'appartenance à un service (atelier de montage, d'entretien...);
- la pratique d'un horaire;
- le mode d'activité (travailleurs postés, personnel travaillant en dehors de l'entreprise...);
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Une mention particulière doit être faite des *travailleurs postés* : 43 mesures spécifiques de réductions de leur durée hebdomadaire moyenne apparaissent dans 32 entreprises, soit plus de 13 % des entreprises recensées; 29 de celles-ci appartiennent au secteur industriel et notamment aux industries de base et 3 aux industries agro-alimentaires. La forme de réduction est presque toujours la même : octroi de jours de repos supplémentaires (dans un seul cas, la réduction porte sur le temps de travail de l'équipe de nuit, le vendredi). Dans 10 cas, la réduction de la durée du travail est explicitement liée à l'introduction, à la généralisation du travail en équipes, ou à l'augmentation du nombre des équipes (passage en continu, dans 6 cas).

Avant la réduction, les horaires des travailleurs postés sont en moyenne de 40,3 heures de travail par semaine. Dans près de 50 % des cas, l'horaire est de 40 heures hebdomadaires. Après la réduction, l'horaire moyen passe à 38,7 heures. Le nouveau mode de la distribution (l'horaire le plus fréquent) est à 38 heures. La baisse après réduction est donc de 1,6 heure (1).

3. L'ampleur de la diminution est variable selon le niveau de l'ancien horaire et selon les catégories intéressées.

Pour les entreprises et les personnels, trois cas seront examinés : les nouveaux horaires sont en-dessous de 40 heures, ils se maintiennent entre 40 et 43 heures, les horaires initiaux sont « élevés » (supérieurs ou égaux à 43 heures).

a. Le nouvel horaire de travail est en dessous de 40 heures.

C'est le cas pour tout ou partie du personnel dans plus de 18 % des entreprises étudiées. Ces entreprises sont distribuées essentiellement dans l'industrie et ce sont alors presque exclusivement des travailleurs postés ainsi que dans les services où 6 entreprises sur les 10 de l'échantillon adoptent un horaire inférieur à 40 heures, les 4 autres passant à 40 heures.

L'horaire moyen avant les réductions est de 39,9 heures, car près de 70 % des réductions concernent des entreprises déjà à 40 heures, et près de 20 % des réductions se font à partir d'un horaire déjà inférieur à 40 heures. Après réduction, le nouvel horaire moyen est de 37,7 heures, près de 70 % des horaires étant concentrés autour de 38 heures (à 38 heures, plus ou moins une demi-heure). La baisse

(1) Il s'agit en fait d'un écart entre moyennes non pondérées.

des horaires moyens est donc de 2,2 heures. La différence entre cette baisse et celle dont bénéficient les seuls travailleurs postés (1,6 heure) — alors même que ces derniers représentent plus de 75 % des cas de réduction en-dessous des 40 heures — tient au fait que les accords ou décisions qui ne les concernent pas donnent lieu à des baisses de la durée du travail souvent importantes; elles sont liées à une réorganisation, à la baisse de l'activité économique ou à des cas spécifiques (nouvelle implantation des bureaux, conditions de travail...).

b. *L'horaire de travail évolue entre 40 et 43 heures.*

Plus de 60 % des entreprises se trouvent dans cette situation. Avant les réductions, les horaires sont surtout concentrés à 42 heures et 42 heures 30 minutes (55 % de l'ensemble des horaires). Les réductions portent une part très importante de ces horaires à 40 heures (47 %).

L'horaire moyen passe alors de 41,8 heures par semaine à 40,7 heures ce qui représente une baisse de 1,1 heure.

c. *Les horaires « initiaux » sont « élevés » c'est-à-dire supérieurs ou égaux à 43 heures.*

C'est le cas de 24 % des entreprises (1) surtout présentes dans le secteur du bâtiment et génie civil,

(1) Si la somme des pourcentages d'entreprises qui ont de nouveaux horaires en dessous de 40 heures, qui se maintiennent entre 40 et 43 heures, et qui ont des horaires initiaux supérieurs à 43 heures, dépasse 100 % c'est que certaines entreprises passent directement d'un horaire supérieur à 43 heures à un horaire inférieur à 40 heures.

des commerces et des transports, avant comme après la réduction. A propos du bâtiment, certains directeurs départementaux du Travail et de la Main-d'œuvre, précisent que des accords locaux ont été passés récemment qui limitent, en raison des difficultés engendrées par la situation économique actuelle, la durée du travail à 45 heures hebdomadaires maximales; les horaires étant généralement situés entre 40 et 42 heures 30 minutes.

La situation initiale fait ressortir une grande fréquence des horaires à 43 et 44 heures (près de 60 %); la durée moyenne hebdomadaire du travail est de 44,2 heures. Après les réductions, elle passe à 42,4 heures soit une baisse de 1,8 heure pour le personnel bénéficiaire de ces entreprises; 16 % des entreprises passent en-dessous de 41 heures et 21 % maintiennent un horaire de plus de 43 heures à 47 heures; enfin, la très grande majorité (63 %) pratiquent finalement un horaire centré autour de 42 heures 30 minutes (de 42 à 43 heures bornes comprises).

Pour ces entreprises où l'horaire est élevé et s'étale de 43 à 48 heures, il est intéressant de noter que plus l'horaire initial est élevé et plus l'ampleur de la baisse est forte. Aussi, l'horaire moyen des entreprises selon l'ampleur de la réduction est le suivant (1) :

(1) Le calcul n'a pas été mené pour les entreprises ayant des horaires inférieurs à 43 heures.

Horaire initial moyen des entreprises et ampleur de la réduction

Inférieur ou égal à 30 minutes	31 minutes à 1 heure	1 heure 1 minute à 2 heures	Plus de 2 heures
43,5 h	44,0 h	44,6 h	45,1 h

4. Rôle de la législation dans le choix du nouvel horaire et donc dans l'ampleur de la réduction.

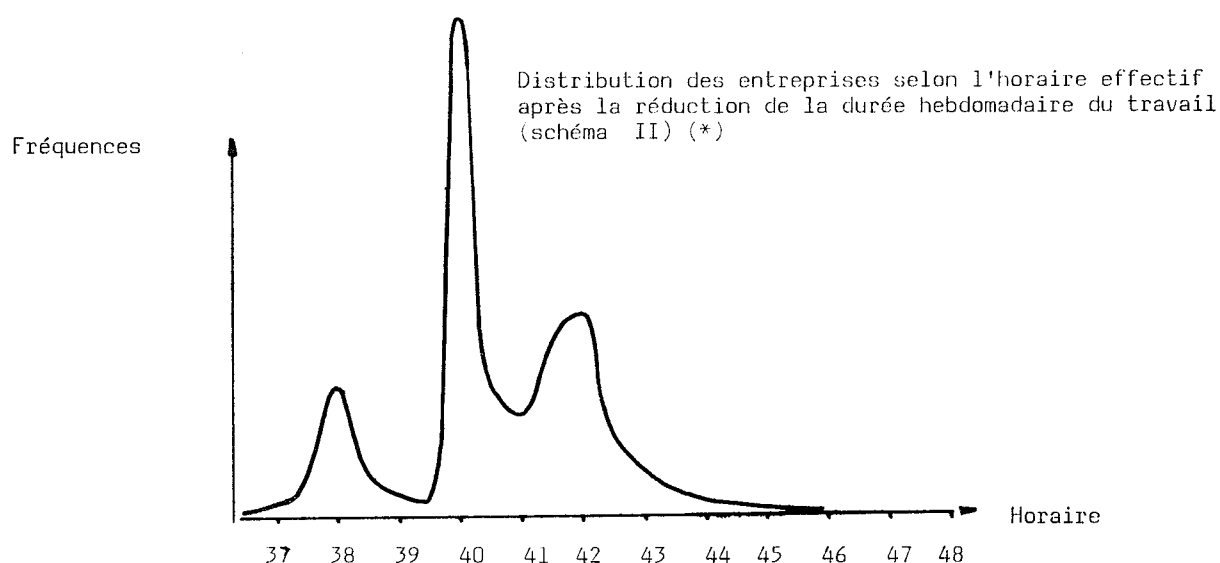
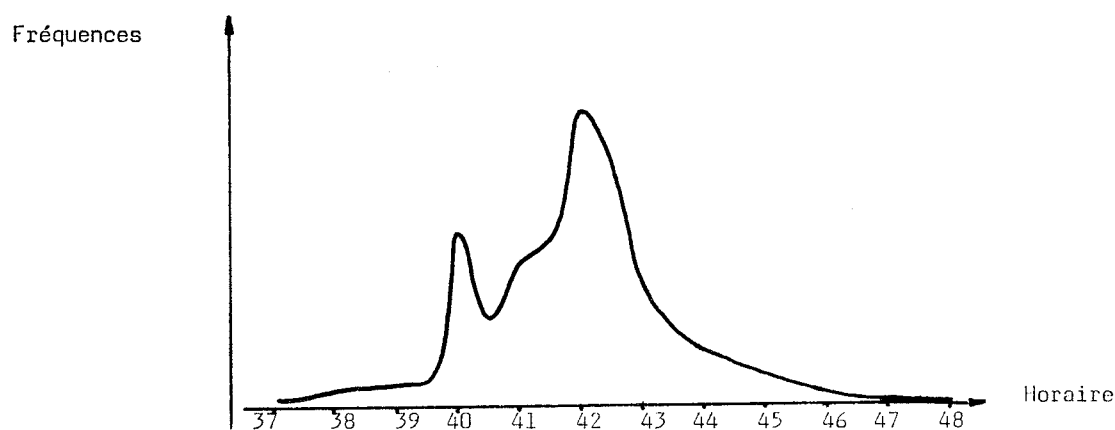
L'examen de la distribution selon l'horaire de travail, avant ou après la réduction, des entreprises concernées, amène à constater l'existence de deux modes (1). L'un à 40 heures (11 % des cas), l'autre

plus élevé, autour de 42 heures (17 % des cas) à 42 heures 30 minutes (16 % des cas), avant la réduction. L'un à 40 heures, très net (35 % des cas) et l'autre autour de 41 heures 30 minutes (10 % des cas) à 42 heures (14 % des cas) après la réduction (1) [cf. schémas 1 et 2].

(1) Le mode d'une distribution est la valeur la plus fréquente de la variable statistique.

(1) L'impression de « balancement à droite » de la courbe après les réductions, comparée à celle obtenue avant les réductions est explicable par la baisse de fréquence des hautes durées et l'accroissement de fréquence des durées en-dessous de 40 heures.

Distribution des entreprises selon l'horaire effectif avant la réduction de la durée hebdomadaire du travail (schéma I) (*)



*) Les distributions sont évidemment discrètes ; elles ont été représentées comme continues pour être plus "lisibles"

La loi du 21 juin 1936 met en place la semaine de 40 heures. Les heures supplémentaires, c'est-à-dire toutes les heures de travail accomplies au-delà de cette durée normale, donnent lieu à une majoration du salaire horaire qui ne peut pas être inférieure à 25 % jusqu'à la 48^e heure incluse (et à 50 % au-delà d'une durée de travail de 48 heures).

Par ailleurs, la loi du 16 juillet 1976 porte institution d'un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires. Elle a prévu de fixer un seuil au-delà duquel les heures effectuées donnent droit à un repos de durée égale à 20 % de celles-ci. Ce seuil, fixé à 44 heures au 1^{er} juillet 1976, est passé à 43 heures au 1^{er} juillet 1977 et est depuis le 1^{er} juillet 1978 de 42 heures.

Le coût d'un horaire affiché de plus de 40 heures est donc grevé par les bonifications apportées aux heures supplémentaires et aggravé actuellement par les repos compensateurs payés, prévus au-delà

de 42 heures. Ceci explique en premier lieu, la fréquence des horaires avoisinant 42 heures ou un peu plus avant les réductions d'horaires (auxquelles il est procédé essentiellement en 1978 et en 1979) et la fréquence des horaires avoisinant 42 heures et un peu moins après les réductions. Ces raisons de coût et le rôle psycho-sociologique important joué par « les 40 heures » rendent compte, en second lieu, de la concentration très nette des durées de travail à 40 heures.

Cette interprétation est d'ailleurs confortée par le contenu même de certains accords ou décisions unilatérales. L'allusion à un « retour aux 40 heures » y est fréquente. « Se prémunir contre les effets de la loi sur le repos compensateur » est une proposition beaucoup moins fréquemment avancée par les entreprises elles-mêmes. Par contre, les quelques commentaires adressés au ministère du Travail par les directeurs régionaux du Travail et de la Main-

d'œuvre insistent fréquemment sur le rôle joué par la loi sur le repos compensateur dans les réductions d'horaires. Il ne s'agirait d'ailleurs pas de pallier uniquement les implications financières de la loi du 16 juillet 1976, mais aussi celles de nature administrative et technique. Ainsi, dans une entreprise de la Marne, une 5^e équipe a été créée qui assure notamment le remplacement des absences pour repos compensateur.

Ce résultat n'était pas évident. L'influence de la loi du 16 juillet 1976, lorsqu'elle fut étudiée au niveau macro-économique et sur un plan assez théorique par le service des Études et de la Statistique du ministère du Travail et de la Participation et de la direction de la Prévision du ministère de l'Économie et des Finances, semblait devoir être modeste. Il apparaît donc que hors du strict domaine de calcul économique, cette loi, par ses différentes implications, a joué un rôle non négligeable dans la dynamique récente de la baisse de la durée hebdomadaire du travail.

Il n'est pas aisé de savoir si elle continuera à produire des effets notables, en l'absence de modification de son seuil. Certaines entreprises citées par les directeurs départementaux du Travail et de la Main-d'œuvre, se disent prêtes à procéder à une nouvelle diminution de la durée du travail en cas d'abaissement du seuil. Toutefois, il paraît difficile de le modifier significativement, sauf en modifiant la loi du 21 juin 1936, elle-même. Toute modification des seuils législatifs actuels aurait, comme ce fut donc le cas pour le seuil d'application de la loi sur le repos compensateur, une influence sur l'ampleur des réductions de la durée du travail effective dans l'entreprise.

5. Une autre préoccupation est souvent perceptible dans les accords ou décisions unilatérales, le rapprochement des horaires des différentes catégories de personnel.

Un nombre important de diminutions d'horaires semble ne concerner que le personnel de production, les horaires des employés étant, le plus souvent, déjà à 40 heures. A l'inverse, les autres salariés bénéficient après les travailleurs en équipes, d'avantages d'horaires ou de « compensations » en matière de congés.

II. COÛT DE LA RÉDUCTION DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE, LA COMPENSATION SALARIALE

Deux effets d'une diminution de la durée hebdomadaire du travail sont potentiellement à craindre : la baisse de la production et l'accroissement des coûts.

A la lecture des documents rassemblés, il semble bien que les accords ou décisions ne permettent pas, lorsque les carnets de commandes sont satisfaisants, de baisser la production. En effet, deux cas peuvent en règle générale être envisagés : dans une première situation, fréquente d'après les directeurs départe-

mentaux du Travail et de la Main-d'œuvre, les réductions de la durée du travail ne sont que des adaptations à une conjoncture défavorable, un des moyens possibles de réduire la production ; dans un deuxième cas, la réduction de la durée du travail, en limitant le volume de travail et donc celui du capital utilisé, serait susceptible de réduire la production. Il paraît évident que, sauf situation extrême, la décision de l'entreprise ne s'orientera pas dans le cadre d'un accord ou a fortiori par une décision unilatérale, vers une possibilité de baisse de la production si sa part de marché est stable ou en progression. L'éventualité d'une baisse de la production ne peut être envisagée qu'en cas de décision externe à l'entreprise s'imposant à elle. (Convention collective de branche, mesure d'origine gouvernementale.)

Le problème de l'accroissement des coûts de l'entreprise est plus complexe. Il ne sera traité dans ce paragraphe que de la compensation salariale.

Une rigidité certaine à la baisse des revenus salariaux mensuels impose la compensation salariale en cas de réduction de la durée du travail, même si cette dernière s'inscrit dans le cadre d'une amélioration des conditions de travail. Toutefois, cette affirmation doit être nuancée au moins sur trois points :

1. La compensation salariale est souvent partielle.

Il faut rappeler que « dans la plupart des cas, les réductions ont été consécutives à des baisses d'activité et de ce fait n'ont été accompagnées d'aucune compensation de salaire », comme le précise, avec d'autres, un directeur régional. C'est notamment un cas fréquent dans le bâtiment.

Sur l'ensemble des 269 données de base examinées, pour lesquelles l'information est complète, 81 % des réductions sont dites compensées à 100 %, 8 % sont déclarées à un taux de compensation entre 51 et 99 %, 6 % à 50 %, 2 % à un taux entre 1 et 49 % et 3 % ne sont pas compensées du tout. Ceci est dû, encore une fois, au fait que les directeurs départementaux n'ont fait parvenir au service des Études et de la Statistique que les exemples de réduction d'horaires qui n'étaient pas ou pas trop liés à la baisse d'activité.

Il est ainsi intéressant de noter que, dans l'échantillon, la totalité des réductions qui ont pour origine une décision unilatérale sont compensées à 100 % alors même que les baisses d'horaires sont assez importantes.

a. *La compensation salariale varie avec l'ampleur de la diminution ou la fréquence des diminutions.*

Plus la réduction est forte et moins la compensation salariale affichée est dite intégrale. En effet, (cf. tableau ci-après) lorsque les réductions sont inférieures ou égales à 30 minutes, seules 3 % d'entre elles ne sont pas dites compensées à 100 %. Ce pourcentage passe à 11 % pour celles comprises

entre 1 heure 1 minute et 2 heures, et enfin à 45 % pour celles supérieures à 2 heures. Le phénomène est très net.

Lorsque des réductions successives ou un plan de réduction sont appliqués dans une même entreprise, il est assez fréquent qu'une réduction soit dite compensée à 100 % et qu'une autre ne soit

compensée que très partiellement ou pas du tout. C'est un cas repéré dans une dizaine d'entreprises parmi celles où les informations existent (compensation nulle dans trois cas, compensation égale ou inférieure à 50 % dans les autres cas). Dans la quasi-totalité des entreprises, la compensation dite à 100 % précède chronologiquement celle qui n'est que partielle.

Ampleur et compensation salariale des réductions de la durée hebdomadaire du travail

Taux de compensation \ Durée	Durée				Totaux par taux de compensation	Totaux en % par taux de compensation
	Inférieure ou égale à 30 minutes	31 minutes à 1 heure	1 heure 1 minute à 2 heures	Plus de 2 heures		
0 %.....	-	1	6	1	8	3
1 à 49 %.....	-	-	-	6	6	2
50 %.....	2	1	4	8	15	6
51 à 99%.....	-	6	11	4	21	8
100 %.....	76	65	47	31	219	81
Totaux selon la diminution.....	78	73	68	50	269	100
Totaux en % selon la diminution.....	29	27	25	19	100	
Pourcentage des cas de réduction non totalement compensé selon l'ampleur de la réduction.....	3	11	31	45	19	

b. La compensation salariale varie selon les catégories de personnel concernées.

Seront distinguées les diminutions concernant tout le personnel ou sa majorité, de celles qui ne s'appliquent qu'à certaines catégories : les salariés ayant les horaires les plus élevés dans l'entreprise et les salariés travaillant en équipes. D'une manière générale, les diminutions concernant ces catégories qui ont des conditions de travail défavorables dans l'entreprise sont mieux compensées que celles qui concernent l'ensemble du personnel. Les travailleurs postés bénéficient d'une compensation dite à 100 % dans plus de 90 % des cas, dans la même proportion que les salariés ayant les horaires les plus élevés dans l'entreprise (1). L'ensemble du personnel ou sa majorité n'en bénéficie que dans 82 % des cas, bien que les réductions de leur durée de travail soient plus modestes que pour les catégories spécifiques.

(1) Dans le cas des salariés ayant les horaires les plus élevés, notamment, ce chiffre n'est qu'indicatif, les cas de diminution de la durée du travail les concernant explicitement n'étant pas très nombreux.

2. La compensation salariale ne porte pas nécessairement sur la totalité du salaire.

Dans la plupart des cas étudiés, les modalités précises de la compensation salariale quand elle est dite totale, intégrale ou à 100 %, ne sont pas explicitées. Certains de ces silences doivent être significatifs de la prise en compte partielle des éléments de la rémunération pour le calcul de la compensation. Quand allusion est faite à ces modalités, le maintien intégral du salaire annuel ou mensuel est rare et n'apparaît en général que pour certains travailleurs postés et personnels payés forfaitairement ou au mois. Dans tous les autres cas, c'est le salaire horaire ou le salaire de base qui est majoré. Si la prise en compte dans la compensation des bonifications pour heures supplémentaires est fréquente, elle n'est pas générale. De plus, les pertes de bonification des dimanches, jours fériés et nuits pour les travailleurs postés ne sont que très partiellement compensées. Des différentes primes liées à l'activité, des pertes de repos compensateur payé, il n'est pas parlé.

3. La notion de compensation salariale utilisée dans les accords ou décisions unilatérales est une *notion statique* qu'il est fort délicat d'inscrire dans le pro-

cessus dynamique de fixation des salaires. De fait, la compensation salariale peut être « récupérée ».

Le but de l'entreprise, en cas de compensation intégrale, est de ne pas diminuer le salaire nominal en francs courants des salariés qui bénéficient de la diminution de durée du travail. La question se pose de savoir si les augmentations de salaires dans l'entreprise, que ce soit pour tenir compte de l'inflation ou pour accroître le pouvoir d'achat réel, sont aussi fortes après une diminution de la durée du travail compensée qu'en cas de non-diminution de la durée du travail ou de non-compensation. Il est malheureusement impossible de répondre à cette question de façon rigoureuse, mais il convient de noter que dans plusieurs accords, lorsqu'il s'agit d'une diminution pour l'ensemble du personnel, un lien est effectué entre la compensation et les hausses de salaires, présentes ou futures, et toujours dans le sens d'un rattrapage de la compensation accordée.

Le rattrapage à court terme de cette compensation peut s'opérer :

— soit par une hausse de salaire des personnes bénéficiant de la réduction d'horaire moindre que celle dont ils auraient pu bénéficier en l'absence de réduction des horaires ou que celle obtenue par les salariés non concernés (1). Il s'agit alors d'une avance salariale;

— soit en prévoyant dès l'accord ou la décision que la compensation prendra la forme d'une *indemnité forfaitaire fixe* qui n'étant pas intégrée dans le salaire de base sera progressivement dévaluée; ce cas n'est pas rare;

— soit en programmant, autre variante, la dégressivité de la compensation sur quelques années (deux ou trois cas).

III. LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET LA DYNAMIQUE DE L'ENTREPRISE, CONSÉQUENCES SUR L'EMBAUCHE

Le niveau d'activité dans l'entreprise dépend à la fois du volume de travail disponible, c'est-à-dire du niveau des effectifs et de la durée du travail effectuée, et du niveau des équipements. Ces deux facteurs sont, à court terme, relativement liés, à plus long terme complémentaires.

(1) Encore que, dans un certain nombre de cas (cinq) les salariés dont l'horaire n'est pas modifié se voient crédités d'augmentations de salaires équivalentes à celles dont bénéficient, au titre de la compensation, les autres salariés. L'ensemble des salariés de l'entreprise peut alors être confronté à une moindre augmentation ultérieure des salaires. A l'inverse dans quelques cas, l'accord précise que les salariés bénéficiaires de la réduction verront leurs salaires augmenter dans les mêmes proportions que le reste du personnel; ce n'est donc pas toujours évident.

A court terme, si la liaison est certaine, elle laisse subsister une certaine souplesse. Cela signifie qu'en cas de baisse modérée de la durée du travail, l'entreprise peut sans embauche et sans investissement parvenir à maintenir la production.

Elle joue, pour ce faire, sur une amélioration de l'intensité du travail. Ainsi, dans quelques entreprises, la décision de réduire la durée du travail a été accompagnée, en accord ou non avec le comité d'établissement, d'une demande adressée au personnel d'assurer un meilleur rendement, ou a été prise dans la perspective d'une augmentation de la productivité (1). Toutefois, à l'heure actuelle après quelques années de conjoncture défavorable, les marges d'intensité sont certainement minces tant au niveau des cadences qu'au niveau des « réserves de main-d'œuvre » internes à l'entreprise.

Dans une perspective de plus long terme, la diminution de la durée du travail, lorsqu'elle est motrice et d'ampleur notable, comme c'est le cas du sous-échantillon qui sera examiné ci-après, peut conduire à une réorganisation du travail. Celle-ci sera basée, soit sur une meilleure utilisation des équipements déjà existants, soit sur l'acquisition de matériels nouveaux.

Dans le premier cas, l'instauration ou l'accroissement du travail en équipes (c'est le fait d'un tiers des cas de réorganisation cités), la remise en marche des machines, permettront alors d'améliorer le degré d'utilisation des capacités productives et les effets sur l'emploi devraient être bénéfiques.

Dans le second cas, l'objectif est plus orienté vers les gains de productivité, et les économies de main-d'œuvre. Quelques entreprises l'affirment explicitement. Toutefois, sans qu'il ait été possible de connaître précisément les situations concrètes, il apparaît, paradoxalement, que les entreprises qui investissent en matériel nouveau ont proportionnellement nettement plus embauché que celles qui n'avaient pas investi. Mais ces décisions dépendent des capacités financières différentes des entreprises et des perspectives qui leur sont propres.

De manière générale, les conséquences éventuelles d'une réduction de la durée du travail sur l'embauche n'ont été évoquées parmi les 241 entreprises, que pour une cinquantaine d'entre elles. Dans ce sous-échantillon, il n'y a pas d'embauche dans près de 40 % des cas. La réduction des horaires évite des licenciements dans 10 % des entreprises étudiées. Pour les 50 % restants, il y a embauche. Ce sont le plus souvent des emplois de faible qualification qui sont d'ailleurs proposés.

Lorsque les données sont disponibles, un *taux d'embauche* a pu être calculé. Il s'agit du rapport des effectifs embauchés à l'effectif du personnel concerné par la réduction ou à l'effectif global de l'entreprise.

(1) Dans les quelques cas recensés, cette augmentation a d'ailleurs eu lieu.

Les moyennes « rectifiées » (1) de ces taux d'embauche, sont les suivantes :

- Pour l'ensemble des entreprises recensées :
 - par rapport à l'ensemble du personnel..... 2 à 3 %
 - par rapport au seul personnel concerné par la réduction..... 3 à 4 %
- Dans les seules entreprises qui ont embauché :
 - par rapport à l'ensemble du personnel..... 4 à 5 %
 - par rapport au seul personnel concerné par la réduction..... 7 %

Certes, les réductions d'horaire dans les entreprises pour lesquelles les renseignements sont disponibles concernent, au moins en partie, les travailleurs postés dans la moitié des cas, mais les résultats ne sont pas significativement différents selon que les personnels dont la durée du travail est réduite sont ou non déclarés travailleurs en équipes successives.

Partant d'un nombre d'entreprises très réduit, une direction régionale du travail et de la main-d'œuvre a constaté que dans les entreprises qui aménagent le travail posté, la réduction du temps de travail s'est soldée par un accroissement des effectifs dans deux cas sur trois; dans les entreprises qui ont embauché, l'augmentation de personnel est de 4 % en moyenne; ce qui est tout à fait comparable au résultat présenté ci-dessus.

Dans ce même sous-échantillon, il apparaît que la baisse de la durée hebdomadaire du travail est élevée [2,4 heures en moyenne] (2), c'est-à-dire que la baisse de la durée hebdomadaire est de 5,8 % pour les personnels concernés de ces entreprises. A cette baisse correspond une hausse des effectifs de 3 à 4 %. Autrement dit, pour les entreprises qui ont procédé à des réductions notables de la durée du travail, et qu'elles aient ou non réorganisé la production, le « rendement » moyen du « partage du travail » est de l'ordre de 60 %; à une baisse de 1 % de la durée hebdomadaire du travail correspond une hausse approximative de 0,6 % des effectifs. Cela signifie également que le nombre d'heures travaillées baisse de 2 à 3 %.

(1) Les effectifs des entreprises de l'échantillon allant de 4 à plus de 10.000, il fallait choisir entre une moyenne de taux ou un taux de moyenne. Ce dernier ne rendait compte que de ce qui se passait dans les trois entreprises de plus de 5.000 salariés. Par contre, la moyenne des taux avait l'inconvénient de surévaluer l'indicateur par le simple fait que quelques petites entreprises accroissaient leur effectif, après la réduction de la durée du travail, dans des proportions importantes; elles ont alors été regroupées et un taux des moyennes a été affecté à leur ensemble.

(2) Ceci paraît normal, puisqu'il s'agit d'entreprises ayant été choisies par les directeurs régionaux comme ayant procédé à des réductions d'horaires susceptibles de modifier leur organisation du travail.

Elles sont certes compensées donc renchériées, mais certaines sont allégées des bonifications pour heures supplémentaires et du coût éventuel du repos compensateur. Il n'est pas impossible que le coût en masse salariale soit relativement minime voir inexistant, compte tenu du fait que la compensation salariale affichée n'est pas toujours intégrale. En effet, lorsque dans le sous-échantillon, l'embauche est importante la compensation salariale affichée n'est pas intégrale. Plus exactement, dans la quasi-totalité des cas où la compensation n'est pas intégrale, l'embauche représente une part importante des effectifs initiaux (entre 5 et 6 % de l'effectif total).

Il y a donc un effet de balance entre la compensation et l'embauche, commandé par l'aspect coût.

En résumé, dans le cas d'une entreprise qui choisit de procéder à une baisse notable de la durée hebdomadaire du travail, donnant lieu à réorganisation, une compensation partielle semble permettre à l'entreprise de procéder à une embauche significative et de maintenir ses coûts.

*
**

Au total, laissant de côté les cas de réduction de la durée du travail qui correspondent à une adaptation à la conjoncture défavorable, il apparaît que le comportement des entreprises est essentiellement déterminé par l'aspect coût : il est donc différent selon l'ampleur de la réduction.

Lorsque la baisse des horaires est de faible amplitude, elle bénéficie le plus fréquemment à l'ensemble du personnel ou à sa majorité, la compensation affichée est le plus généralement globale : elle concerne des horaires moyens et il n'y a pas ou peu de mesures importantes d'accompagnement : réorganisation, embauche, investissements... L'entreprise essaie alors d'utiliser au mieux ses capacités de main-d'œuvre et de capital.

Lorsque la réduction atteint un niveau plus élevé, elle concerne souvent un effectif plus limité de l'entreprise voire des catégories spécifiques notamment les salariés ayant les conditions de travail les plus difficiles; elle s'étale dans le temps, elle s'accompagne d'une réorganisation partielle, avec ou sans embauche selon les caractéristiques de productivité des investissements engagés. Lorsqu'il y a embauche notable, la compensation est alors partielle.

Les réductions de durée du travail accordées aux travailleurs postés à l'occasion de la mise en place ou de la modification des équipes successives, dans la mesure où elles vont dans le sens d'un optimum économique, peuvent à la fois être d'ampleur plus élevée que la moyenne tout en étant compensées de manière très générale.

Enfin, bien que les réductions d'horaires présentées dans cette étude soient à l'initiative exclusive des entreprises, elles portent la marque de l'action collective en la matière; il est alors intéressant de

présenter un aperçu des enseignements qu'il est possible d'en extraire au niveau d'une éventuelle politique de réduction.

Le rôle joué par les seuils législatifs est le premier point sur lequel cette étude apporte un éclairage particulier : les 40 heures et les 42 heures hebdomadaires sont deux pôles de concentration tendancielle indiscutable. Les effets de la loi sur le repos compensateur ont été certainement liés à l'évolution du seuil qui passe de 44 heures au 1^{er} juillet 1976 à 42 heures au 1^{er} juillet 1978, c'est-à-dire que le caractère incitatif, programmé sur trois ans, de cette loi a laissé aux entreprises le choix et le temps de l'adaptation. Aujourd'hui que le seuil est fixé à 42 heures, les effets de la loi sont partiellement épuisés.

Il apparaît toutefois difficile, comme il a été dit précédemment, de le modifier significativement sans modifier le seuil des 40 heures. En tous cas, les délais d'application permettant une baisse progressive ou une réorganisation, ont sans doute joué un rôle positif (1).

Les conventions collectives qu'elles soient nationales ou locales, généralement bien adaptées à la situation économique de la branche, pourraient également permettre des réductions de la durée hebdomadaire qui respectent l'équilibre de l'entreprise. Malheureusement, l'activité conventionnelle en la matière est faible et semble même se réduire (2).

(1) Les seuils prévus par la loi sur la durée maximale du travail, n'ont, par contre, pas été programmés et leur caractère impératif laisse moins de souplesse aux entreprises. L'objectif de cette loi est, il est vrai, différent.

(2) Jusqu'à présent, 4 accords nationaux d'importance modeste et 2 accords régionaux sont seuls connus des services pour l'année 1979.

Le travail en équipes s'est essentiellement développé dans les grandes entreprises; le mouvement s'étend actuellement aux petites entreprises où, d'après un directeur régional, le 3 x 8 est de plus en plus pratiqué (1) : si l'encouragement sans réserve du travail en équipes est à proscrire du fait de ses conséquences sur les conditions de travail et notamment sur la santé des travailleurs postés, des études sur les formes nouvelles de son implantation et son fonctionnement permettraient de contrôler et d'orienter son développement.

Enfin, la baisse actuelle de la durée hebdomadaire du travail reste pour partie dépendante de la conjoncture. Lorsque les entreprises, face à l'accroissement de l'activité économique, se proposeront d'ajuster leur demande de travail, elles devront choisir entre embauche et accroissement de la durée du travail. Les petites et moyennes entreprises notamment seront tentées de recourir à la seconde solution. Il est intéressant de constater que dans une situation de ce type à laquelle furent confrontées quelques entreprises moyennes, citées par les directeurs régionaux, l'embauche de personnel et le maintien des 40 heures furent préférées à l'augmentation des horaires. Par contre, certains accords prévoient explicitement des possibilités de retour aux 42 heures, ou des relèvements horaires en cas d'accroissement des commandes. La durabilité des réductions d'horaires devrait semble-t-il être assurée, si nécessaire, par des mesures spécifiques d'incitation.

(1) D'après la division de la Statistique du ministère du Travail, un certain tassement apparaît pourtant globalement entre 1974 et 1977, dates des deux dernières enquêtes qu'elle a menées.

MÉTHODOLOGIE

Le ministère du Travail reçoit des informations sur les accords ou décisions unilatérales modifiant la durée du travail de plusieurs sources. Ces données ne sont pas toujours homogènes ni complètes. Pour réaliser cette étude, une sélection tenant à la précision des renseignements a été faite pour aboutir à dégager 241 cas d'établissements ou d'entreprises dont l'analyse figure en annexe.

1. Les sources.

La direction des Relations du travail du ministère du Travail, reçoit régulièrement des accords d'entreprises ou d'établissements déposés aux conseils de prud'hommes. Il faut noter qu'une faible partie de la totalité des accords parvient finalement par cette voie.

Aussi, pour obtenir un « échantillon » plus conséquent, les renseignements provenant des directions régionales du travail et de l'emploi ont été exploités par le biais des comptes rendus mensuels des directeurs régionaux dans lesquels sont parfois signalées certaines expériences. De plus, suite à la lettre du 25 janvier 1979 destinée aux échelons régionaux de l'emploi et à celle du 21 juin 1979 adressée aux directeurs régionaux du travail et de l'emploi, de nouveaux et précieux renseignements ont pu être recueillis sur les expériences récentes ou en cours, de réduction de la durée du travail.

Enfin, quelques rares informations supplémentaires ont été collectées dans la presse spécialisée.

Au total, c'est près de 300 entreprises ou établissements qui étaient concernés. Il a toutefois fallu opérer une sélection, certains renseignements étant totalement inexploitable.

2. La constitution de l' « échantillon ».

En principe, les cas retenus sont ceux pour lesquels un minimum de renseignements étaient disponibles :

- secteur d'activité;
- localisation géographique;
- personnel concerné (lorsqu'il n'y a pas d'information à cet égard, il peut s'agir de tout le personnel, ou du personnel pratiquant l'horaire modifié par l'accord ou la décision, ou de tout autre cas malheureusement non spécifié...);
- ancien et nouvel horaire et ampleur de la diminution;
- effet direct sur les salaires (compensation salariale affichée);
- date de l'accord ou de la décision, date ou période d'effet, forme de la réduction, effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

De plus, parmi les réponses aux lettres du 25 janvier 1979 et du 21 juin 1979, des informations ont été obtenues, tenant à :

- l'embauche de salariés supplémentaires;
- l'introduction de nouveaux matériels;
- la modification dans l'organisation du travail.

De fait, les cas pour lesquels l'ensemble des informations est disponible sont rares, aussi, la sélection n'a-t-elle pas été trop stricte (1). Enfin, ces accords ou décisions sont récents, c'est-à-dire qu'ils s'appliquent très généralement ou produisent encore des effets en 1978 ou 1979, quelquefois en 1977, même s'ils ont été signés antérieurement. Au total, ont été dégagés 241 cas d'entreprises ou d'établissements, chacun faisant état d'un accord ou d'une décision unilatérale ou de plusieurs ou enfin, d'un plan de réduction de la durée hebdomadaire du travail (2).

Il faut noter par ailleurs, que n'ont été retenus que les cas de réduction de la durée hebdomadaire du travail et non ceux qui concernent les congés payés, l'aménagement de « ponts », les baisses d'activité en fin de carrière et la préretraite, ou les expériences d'allègement d'horaires pour les femmes enceintes. Ces derniers accords étant, en effet, plus rares (3) et moins « stratégiques ».

(1) Ce choix, s'il a permis de garder le maximum d'information a rendu parfois le traitement plus délicat.

(2) Dans deux cas, il ne s'agissait encore que d'un projet de décision.

(3) Les accords d'entreprises portant sur la réduction ou la cessation d'activité en fin de carrière qui sont rassemblés sont néanmoins au nombre de 35 et ont donné lieu, par ailleurs, à une première étude typologique.

3. L' « échantillon » retenu.

Les 241 cas d'entreprises ou d'établissements (1) qui seront finalement étudiés, ne constituent évidemment pas un échantillon au sens statistique du terme. Certaines régions, du fait de l'origine de ces documents, sont sous-représentées. La distribution des entreprises par grand secteur est la suivante :

Énergie.....	1
Industrie (hors IAA et BGC).....	164
Industries agro-alimentaires.....	24
Bâtiment et Génie civil.....	7
Transports.....	8
Commerces.....	25
Services.....	10
Entreprises non classées.....	2
Total.....	241

Elle montre que l'Industrie est sur-représentée par rapport aux autres secteurs notamment par rapport au Bâtiment et Génie civil, aux commerces et aux services. Ceci est probablement le fait conjugué du sous-ensemble étudié et de l'activité en matière de réduction de la durée du travail propre à chaque secteur. Toutefois, cette sur-représentation n'est pas un désavantage; en effet, c'est dans le secteur industriel que la réduction de la durée hebdomadaire du travail pose le plus de questions du fait de l'importance du facteur capital et de son degré d'utilisation.

Il est à noter que le sous-ensemble des cas retenus ne constitue qu'une part minime de l'ensemble des accords ou décisions unilatérales des années récentes. Un signe peut en être trouvé dans la faiblesse du nombre des « doublons » repérés malgré la diversité des sources.

4. La donnée de base.

Certaines des 241 entreprises examinées ont, dans la période récente, signé plusieurs accords ou pris des décisions successives; de plus, chaque accord ou décision peut s'appliquer de manière progressive, étalée dans le temps. D'autres entreprises ne semblent avoir réduit qu'une fois la durée du travail; en fait, l'information disponible étant incomplète, il n'y a aucune certitude à cet égard.

La donnée de base commune à l'ensemble des entreprises, apparaît donc comme devant être la baisse de la durée du travail afférente à une date d'application donnée. Si une entreprise signe deux accords prévoyant chacun une application en deux temps, quatre informations de base seront donc utilisables.

Pour chaque donnée de base, seront en général disponibles : l'année d'application, l'horaire ancien, le nouvel horaire, la baisse d'horaires, la compensation salariale, les données afférentes à l'entreprise et le contexte de cette réduction.

(1) Établissements et entreprises ne seront dorénavant plus distingués. Les établissements où des accords ont été passés ou des décisions unilatérales prises, montrent une autonomie décisionnelle qui permet, sans abus de langage, de les assimiler à une entreprise.

ANNEXE

PRÉSENTATION ET ANALYSE SUCCINCTES DES 241 ACCORDS
D'ÉTABLISSEMENTS OU D'ENTREPRISES

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Production de pétrole et de gaz naturel (05).	1	Loire-Atlantique.		40 h	31 h 1/2	2 h 2/3		Effectif salarié : 950.
Sidérurgie (10)...	2	Loire.	Personnel discontinu. en	42 h 1/2	41 h 1/2	1 h	Compensation d'une 1/2 h au taux de l'heure supplémentaire (+ 1,47 % du salaire base 40 h).	Accord du 14-11-1978 réduction pour le personnel en continu par le jeu de 6 repos compensateurs supplémentaires.
			Personnel continu. en	39 h 1/2	38 h 1/2	1 h		
			Personnel discontinu. en	43 h	42 h 1/2	1/2 h	Compensation par majoration de 1,45 % de la base 40 h.	Accord du 28-10-1977.
			Personnel continu. en	40 h	39 h 1/2	1/2 h	Même relèvement de base 40 h.	Réduction pour le personnel en continu par le jeu de 3 jours de repos compensateurs supplémentaires.
	3	Isère.	Ouvriers.	42 h	41 h 1/2	1/2 h	Compensation.	Date d'application le 14-3-1979.
	4	Isère.	Ensemble du personnel.	-	-	2 h		(Effectif : 426 salariés) applicable d'avril 1979 à août 1980.
5	Lozère.	Personnel continu. en	40 h	39 h 1/2	1/2 h	Compensation totale.	Effectif salarié : 397. Pas de conséquences sur l'organisation ou sur l'embauche.	
		Reste du personnel.	42 h 1/2	42 h le 1-2-1978	1/2 h	Compensation salariale.		
		Personnel continu. en	39 h 1/2	38 h 1/2	1 h	Compensation à 50%.		
		Reste du personnel.	42 h	41 h 1/2 le 1-11-1978	1/2 h	Sans compensation.		
6	Calvados.	Travailleurs en feux continus.	40 h	40 h	-	Sans compensation.	Applicable au 1-10-1978. Effectif salarié : 5 100. Embauche prévue de 180 personnes du fait des économies réalisées en ne compensant pas la réduction de la durée hebdomadaire du travail et limitation de certains débau-chages.	
		Autres personnels.	42 h	40 h	2 h			
Première transformation de l'acier (11).	7	Meuse.	Tout le personnel.	44 h	42 h 1/2	1 h 1/2	Compensation totale.	Accord de juin 1978 suite à un conflit; sous forme de réduction journalière. (720 salariés).
	8	Vosges.	Personnel mensualisé (407 personnes).	42 h	41 h 1/2 au 1-11-1978	1/2 h	Compensation totale.	Accord d'entreprise : 1-9-1978. Effectif : 573 salariés.
41 h 1/2				41 h au 1-6-1979	1/2 h			
Production de matériaux de construction et de céramique (15).	9	Haute-Garonne.	Personnel travaillant à la journée.	42 h 1/2	40 h 52	1 h 38	Compensation de 1 h 1/2 soit 92 %.	Accord du 9-3-1978 les majorations de salaires postérieures seront appliquées à la compensation.
			Travailleurs postés.	43 h 1/2	42 h 1/2	1 h	Compensation totale au taux d'une heure supplémentaire (125 % du taux de l'heure normale).	Accord du 20-9-1977 applicable au 1-10-1977 réduction sous forme d'un jour de repos toutes les 8 semaines.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations	
Production de matériaux de construction et de céramique (15) suite.	10	Bas-Rhin.	Personnel de l'atelier d'entretien.	44 h	43 h 1/2	1/2 h	Compensation par une indemnité calculée à raison de 125 % du taux de l'heure normale.	Accord du 18-8-1977 dérogeant au protocole national d'accord du 12-12-1975. L'indemnité disparaîtra à la cessation d'application de l'accord.	
	11	Bas-Rhin.	Personnel engagé avant l'application des 40 h.	-	-	1/2 h	Compensation à 100 %. Majoration de 1,56 %.	Accord d'entreprise du 6-10-1977; anticipation sur les accords nationaux.	
	12	Vosges.	Ensemble des salariés.	42 h	41 h 1/2	1/2 h	Compensation totale.	Accord d'entreprise du 1-3-1979 applicable au 1-3-1979. Effectifs : 131.	
	13	Aude	Travailleurs postés en 3 x 8 des ateliers « broyage et empilage » (12 personnes).	44 h	39 h	5 h	Compensation totale (maintien du salaire annuel brut).	Application le 1-10-1979. Effectif salarié: 59. — embauche de 4 salariés en renforcement des équipes; — forme de la réduction : 3 semaines de 48 h + 1 semaine de repos.	
	14	Ille-et-Vilaine.	Ensemble du personnel.	42 h	40 h	2 h	Compensation totale (pas de baisse de salaire mensuel).	Applicable au 1-6-1978 (224 salariés).	
	15	Gironde.			au 1-2-1979 au 1-4-1979	1/2 h 1/2 h	Compensation totale au taux d'une heure supplémentaire (+ 1,47 % x 2).	Accord du 7-3-1979. Anticipation sur les accords paritaires.	
	16	Marne.			43 h 1/4	42 h 3/4 au 1-1-1978	1/2 h	Compensation totale (+ 1,44 %).	Aucune incidence sur l'embauche.
					42 h 3/4	40 h au 1-7-1978	2 h 3/4	Sans compensation perte de salaire de 8 % mais augmentation des salaires de 3 %.	
	17	Haute-Garonne.			43 h	40 h	3 h	Sans perte de salaire.	(78 personnes) 1 ^{er} semestre 1979.
	18	Gard.	Totalité du personnel.		42 h	40 h	2 h	Compensation totale.	Application le 27-2-1976. Effectif : 239. Création d'une 5 ^e équipe pour le travail posté.
	Industrie du verre (16).	19	Gard.	Travailleurs postés en 3 x 8 (400 personnes).	39 h 1/2	38 h	1 h 1/2	Compensation totale.	Décision unilatérale. Mise en application le 1-1-1979. Nombre de salariés : 768; embauche de 20 salariés pour renforcer les équipes.
		20	Meuse.	Personnel posté (450 personnes).	40 h	38 h	2 h	Pas d'incidence sur les salaires.	Accord d'entreprise applicable au 1-1-1979. Attribution de 13 repos supplémentaires par an (embauche de 20 salariés). Effectif : 820 salariés.
		21	Vaucluse	Personnel travaillant en 4 x 8 (404 personnes sur 720).	40 h 38 h 2/3	38 h 2/3 au 1-1-1979 38 h au 1-1-1980	1 h 1/3 2/3 h	Compensation à 100 %.	Application de l'accord d'entreprise du 24-10-1977 (42 h à l'époque); pas de modification des systèmes d'organisation, ni matériel nouveau; embauche de 16 ouvriers spécialisés.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Industrie du verre (16) suite.	22	Gironde.	Personnel posté en 4 x 8 continu (303 ouvriers et 32 ETAM).	40 h	38 h	2 h	Rémunération non réduite.	Accord d'établissement du 25-5-1978 applicable au 1-1-1979. Effectif salarié : 612. Prévission d'embauche de 20 ouvriers. Pas d'organisation du travail différente, mais introduction de matériel nouveau.
	23	Ardèche.	120 personnes du service production travaillant en 4 x 8	40 h	38 h Sous la forme de jours de repos supplémentaires	2 h	Compensation des rémunérations de base. Compensation à 75 % des pertes de bonification des dimanches et jours fériés qui ne seraient plus travaillés jusqu'au 1-1-1980.	Application janvier 1979. Effectif salarié : 321. Pas d'introduction de nouveau matériel. Pas d'embauche, mutation interne du personnel.
	24	Gard.	Personnel passant en 5 équipes.	41 h				1 ^{er} semestre 1979. Effectif salarié : 430. Aménagement d'horaire et recrutement de 10 personnes.
	25	Ille-et-Vilaine.	Ouvriers d'atelier (127 personnes).	42 h 1/2 41 h 1/4	41 h 1/4 au 1-1-1978 40 h au 1-6-1978	1 h 1/4 1 h 1/4	Compensation totale (pas de baisse du salaire mensuel).	(151 salariés). Décision unilatérale. Création de 6 emplois non qualifiés.
	26	Meurthe-et-Moselle.		43 h	42 h 1/2	1/2 h	Compensation totale (+ 1,45 %).	Accord d'entreprise du 3-1-1979. En cas d'augmentation des commandes l'horaire pourra être relevé de nouveau mais temporairement.
	27	Rhône.	Personnel posté en continu (4 x 8).	40 h	38 h	2 h	Pas d'augmentation du taux horaire mais repos rémunérés au taux d'affûtage majoré des primes; les majorations pour dimanche et jours fériés, nuits seront compensées à 75 % pendant un an.	Accord du 25-5-1978 réduction par attribution de 13 repos supplémentaires par an. Effet au 1-1-1979 ou au 1-1-1981 selon les départements de l'entreprise.
	28	Hauts-de-Seine.	Personnel travaillant en continu.	40 h	38 h 1-1-1978	2 h	Compensation à 100 %.	Accord du 22-12-1977 par attribution de 13 repos supplémentaires par an.
	29	Bouches - du-Rhône.	Travailleurs postés. Autres travailleurs.	40 h	38 h 1-9-1979	2 h	Compensation totale.	Entreprise de 230 personnes, résultat de l'accord national d'août 1978. Réduction grâce à deux jours de repos supplémentaires par mois, pas d'embauche, introduction d'un matériel nouveau. 5 ^e semaine de congés payés.
	Industrie chimique de base (17).	30	Bouches - du-Rhône.	Travailleurs postés (passage de 4 1/2 équipes à 5 équipes). 700 personnes.	40 h 37 h 24 postées et 2 h 36 normales	40 h 33 h 1/2 postées et 6 h 42 normales		Il s'agit d'une nouvelle organisation du travail; pas de compensation.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Industrie chimique de base (17) suite.	32	Vaucluse.	Personnel travaillant en 4 x 8 (434 ouvriers, 22 employés, 44 agents de maîtrise).	39 h 5/6 38 h 2/3	38 h 2/3 38 h 1-9-1979	1 h 1/6 2/3 h	Compensation 100 %.	Accord du 5-1-1978. Embauche de 10 ouvriers, pas de modification du système d'organisation, ni matériel nouveau.
	33	Eure-et-Loire.	Mensuels pratiquant l'horaire de 40 h 30.	40 h 1/2	40 h	1/2 h	Pas de diminution de salaire.	Accord d'entreprise du 20-4-1977.
	34	Bas-Rhin.	Personnel travaillant en continu.	40 h	37 h 1/3	2 h 2/3	Compensation.	(764 personnes).
Parachimie (18) ...	35	Gironde.		40 h	35 h 1/2	4 h 1/2	Payé 40 h.	Nouveaux investissements pas de création d'emploi.
	36	Sarthe.		40 h	38 h	2 h		Effectif : 235 salariés.
Fonderie (20)	37	Haute-Marne.		42 h 1/2	42 h	1/2 h	Compensation partielle (50 %) augmentation des salaires de 1 %.	Application au 1-11-1978 entreprise de 537 personnes.
Travail des métaux (21).	38	Sarthe.	Travailleurs postés.	3 x 8	4 x 6			Effectif : 560 salariés.
	39	Aube.	Tout le personnel sauf celui de l'estampage (déjà à 40 h). 210 salariés.	41 h 1/2	40 h	1 h 1/2	Compensation totale (+ 4,68 % du taux horaire).	Décision unilatérale. Application au 1-12-1978. Effectif salarié : 330. Objectif : pallier la baisse d'activité.
	40	Aube.	Personnel de fabrication. Bureaux et magasins.	43 h 3/4	42 h	1 h 3/4	Compensation à 50 %.	Application au 1-12-1978. Entreprise de 90 salariés. Objectif : pallier les implications du repos compensateur. Embauche de 2 ou 3 personnes.
				42 h 1/2	42 h	1/2 h		
	41	Ardennes.	Personnel d'un atelier (50 personnes).	42 h 1/2	42 h	1/2 h	Compensation totale.	Application : 78 ou 79 Effectif : 225 personnes.
	42	Ardennes.	Tout le personnel.	42 h	40 h	2 h	Compensation totale.	Entreprise de 40 salariés.
	43	Doubs.		41 h 2/3	40 h	1 h 2/3	Augmentation des salaires de 5,2 %. Compensation totale.	Accord du 22-2-1978. Entreprise de 291 salariés, après départ de 36 personnes entre janvier et juin 1978, période de chômage partiel (32 h par semaine).
	44			43 h	42 h 1/2	1/2 h	Compensation totale [+ 1,45 % de la rémunération de base (mais hors ancienneté)].	
	45	Marne.	Entretien. Production. Bureaux.	44 h 42 h 40 h	40 h 40 h 40 h	4 h 2 h -	Compensation totale mais dégressive sur 2 ans de 6 mois en 6 mois.	Accord du 13-11-1978.
	46	Haute-Marne.	-	42 h 1/2	40 h au 1-10-1978	2 h 1/2	Augmentation du taux horaire de 0,50 F (compensation partielle).	Entreprise de 55 personnes. Application au 1-10-1978.
	47	Haute-Marne.	-	42 h 1/2	42 h au 1-5-1978	1/2 h	Compensation totale.	Application au 1-5-1978. Entreprise de 946 personnes.
48	Haute-Marne.	Personnel de production.	42 h	40 h au 1-1-1979	2 h	Sans compensation.	Entreprise de 146 personnes.	

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Travail des métaux (21) suite.	49	Moselle.	Ensemble du personnel.	41 h 1/2	40 h	1 h 1/2	Compensation totale.	Accord du 23-5-1997, applicable le 1-4-1979; — sous forme de réduction de la durée hebdomadaire; — pas de réorganisation.
	50	Rhône.		42 h 1/2	40 h	2 h 1/2	Compensation.	Applicable au 7-3-1979 Effectif : 42 salariés.
	51	Creuse.	Tout le personnel.	48 h	43 h 3/4 en plusieurs étapes	4 h 1/4 depuis 1975	Compensation totale (pas d'incidence sur les hausses de salaire de base ni sur les primes).	Décision unilatérale. Application : 1-1-1975. Effectif salarié : 49. Réduction programmée en plusieurs étapes de l'horaire journalier. Embauche, introduction du travail en équipe.
	52	Loire.		42 h 1/2	42 h	1 h 1/2	Compensation.	Application en janvier 1979. Effectif salarié : 50.
	53	Loire.		-	41 h 1/2	-	Compensation d'une 1/2 h au 1 ^{er} janvier 1978 mais aucune compensation en 1977.	Accord du 13-7-1977 faisant référence à un accord de réduction de décembre 1976.
	54	Loire.	Ouvriers et ETDAM.	43 h	42 h 1/2	1/2 h	Compensation intégrale : les rémunérations base 40 h hors ancienneté sont majorées de 1,45 %.	Accord du 22-2-1978.
				42 h 1/2	41 h 1/2	1 h	Compensation d'une 1/2 h (+ 1,47 %) des rémunérations base 40 h hors ancienneté.	Accord du 28-11-1978.
	55	Haute-Garonne.	Tout le personnel (mais l'équipe de nuit est déjà à 40 h au 1-10-1976).	(1) 42 h 1/2	42 h au 1-10-1976	1/2 h	Maintien intégral des salaires.	Décisions unilatérales. Effectif salarié : 403. — pas d'embauche; — réorganisation partielle; — la décision (4) s'est accompagnée de la suppression d'une pause de 10 mn; — difficultés économiques; — légère augmentation de la productivité.
				(2) 42 h	41 h 1/2 au 1-6-1977	1/2 h		
				(3) 41 h 1/2	40 h au 2-11-1977	1 h 1/2		
				(4) 40 h	37 h 1/2 au 1-1-1979	2 h 1/2		
	56	Haute-Garonne.	-	40 h	37 h 1/2	2 h 1/2	Compensation à 100 %.	Accord début 1979.
	57	Maine-et-Loire.	-	42 h 1/2	42 h au 1-1-1979	1/2 h	Pas de diminution de salaire.	Accord du 23-1-1979.
42 h				41 h 1/2 au 1-6-1979	1/2 h	Pas de diminution de salaire.	Accord du 19-4-1979.	
58	Loire-Atlantique.	-			1/2 h 1/2 h 1/2 h ...	Compensation totale.	Accord du 8-11-1978 réduction d'une 1/2 h tous les 3 mois en 1979.	
59	Morbihan.	L'ensemble du personnel excepté les ouvriers de moins de 18 ans, les employés de bureau et les magasiniers.			40 h		1 ^{er} semestre 1979. Effectif salarié : 98. Les 40 h sont groupées sur 4 jours.	
60	Finistère.	Tout le personnel de production.	40 h	36 h (9 h x 4 jours)		Compensation.	Projet de réduction (80 salariés) par généralisation du travail en 3 équipes) les machines travaillent 44 % de plus.	

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Travail des métaux (21) suite.	61	Calvados.		43 h	42 h le 1-10-1978	1 h	Compensation 100 % à	Entreprise de 83 salariés.
				42 h	40 h au 1-12-1978	2 h	Compensation à 50 %.	
	62	Orne.	Personnel travaillant en continu (60 personnes sur 600).	42 h	40 h début 1978	2 h	Compensation 100 % à	Accord d'établissement; réduction permise en veilleuse d'un four; pas d'embauche, pas de nouveau matériel, embauches prévues en cas d'amélioration des commandes.
	63	Hauts-de-Seine.	A l'exception temporairement de certains postes		40 h par paliers successifs au plus tard fin 1979			Accord d'entreprise du 3-3-1978; la diminution des horaires sera faite établissement par établissement.
Fabrication de machines agricoles (22).	65	4 établissements (Haute-Marne, Nord, Essonne, Seine).	-	41 h 40 h 1/2	40 h 1/2 40 h	1/2 h 1/2 h	Les modalités de la compensation sont celles de l'accord du 15-5-1973 sur la réduction du temps de travail dans la métallurgie.	Accord d'entreprise du 3-1-1978. Application le 1-5-1978. Application le 1-11-1978. Non cumul de ces dispositions avec celles des conventions collectives nationales ou régionales à venir.
				42 h 41 h 1/2	41 h 1/2 au 1-10-1978 41 h au 1-9-1979	1/2 h 1/2 h	Compensation sur base 42 h. Compensation totale (+ 1,56 %). <i>Idem</i>	Accord d'entreprise du 29-4-1977 sous forme d'un congé de 3 jours bloqués en fin d'année. Accord d'entreprise du 29-9-1978; le personnel maîtrise et cadre et celui rémunéré au forfait auront droit aux deux augmentations de 1,56 %.
Fabrication de machines outils (23)	66	Bas-Rhin.	Salariés ressortissant de la convention collective de la métallurgie du Bas-Rhin.	42 h 1/2	40 h	2 h 1/2	Compensation totale (+ 7,8 % du salaire horaire base 40 h).	Accord du 20-11-1978. Effet au 1-11-1978.
	67	Haute-Savoie.		-	-	1/2 h	Compensation.	Application le 7-2-1979. Effectif : 285 salariés.
	68	Bas-Rhin.	Salariés ressortissant de la convention collective de la métallurgie du Bas-Rhin.	43 h 3/4	42 h 1/2	1 h 1/4	Compensation sous la forme d'une augmentation des salaires horaires et base 40 h de 3,5 %.	Accord du 21-11-1977. Effet au 1-10-1977.
				42 h 1/2	40 h	2 h 1/2	Compensation dans les mêmes formes de 7,8 %.	Accord du 20-11-1978. Effet au 1-11-1978.
69	Loire-Atlantique.		42 h 1/2	42 h	1/2 h	Majoration des salaires et appointements de 1,47 %.	Accord du 22-6-1979.	

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Fabrication des machines outils (23) suite.	70	Hauts-de-Seine.	Atelier, préparation : — au 1-3-1979; 44 h — au 1-7-1979; 43 h 1/2 — au 1-1-1981. 43 h 1/4	44 h 43 h 1/2 43 h 1/4	43 h 1/2 43 h 1/4 43 h	1/2 h 1/4 h 1/4 h	Sans diminution de salaire.	Accord du 19-2-1979.
			Bureau d'études : — au 1-3-1979; 42 h 1/2 — au 1-7-1979; 42 h — au 1-1-1981. 41 h 3/4	42 h 1/2 42 h 41 h 3/4	42 h 41 h 3/4 41 h 1/2	1/2 h 1/4 h 1/4 h	Sans diminution de salaire.	Au 4 ^e trimestre 1979 sous forme de 4 jours payés mobiles.
	71	Pas-de-Calais.	Personnel travaillant 41 h.	41 h 40 h 1/2	40 h 1/2 1-3-1978 40 h 1-9-1978	1/2 h 1/2 h	Compensation totale.	Accord du 24-2-1978.
Production d'équipement industriel (24).	72	Haute-Marne.	Ensemble du personnel sauf cadres.	41 h 1/2	41 h	1/2 h	Compensation totale (augmentation des salaires de 1,56 %).	Applicable au 1-12-1978. Entreprise de 2 688 personnes.
	73	Bas-Rhin.	Tout le personnel.		38 h à 42 h		Selon le service (40 h en moyenne).	Accord d'entreprise du 18-4-1979. Application le 1-5-1979. Effectif salarié : 404. L'horaire choisi servira de base de calcul des heures supplémentaires (125 %, 150 % après 8 h « suppléments ») et du repos compensateur (2 h au-dessus de l'horaire choisi).
	74	Meurthe-et-Moselle.	Ensemble du personnel.	42 h	41 h 1/2	1/2 h	Compensation totale.	Accord d'établissement du 16-5-1979, applicable le 1-9-1979. Effectif salarié : 607.
	75	Meurthe - et-Moselle.	Ensemble du personnel.	45 h	42 h 1/2	2 h 1/2	Compensation totale.	Décision unilatérale du 27-8-1979, applicable au 1-9-1979. Effectif salarié : 9, sous forme d'une réduction journalière, investissements de productivité et embauche continue (5 en 1979).
	76	Drôme.			40 h			1 ^{er} semestre 1979. Effectif salarié : 601. Les 40 h sont effectuées en 4 jours 1/2.
	77	Indre-et-Loire.		40 h 5/6	40 h 5/6 40 h	5/6 h	Coût globalement pris en charge par la société. Valeur du point augmentée en compensation.	Accord du 1-7-1977. Accord du 31-12-1977, applicable au 1-1-1978.
	78	Vosges.	Personnel mensualisé d'atelier (275 salariés).	41 h 40 h 1/2	40 h 1/2 au 1-12-1978 40 h au 1-9-1979	1/2 h 1/2 h	Compensation totale.	Accord d'entreprise du 30-6-1978. Effectif salarié : 830. Applicable au 1-12-1978.
	79	Haute-Savoie.	Ateliers. Bureaux.	42 h 3/4 40 h 1/3	40 h 40 h	2 h 3/4 1/3 h	Compensation de 1 h 1/2. Non compensée.	Application le 22-3-1979. Effectif : 516.
	80	Indre-et-Loire.		40 h 1/2	40 h	1/2 h	Compensation.	Accord du 31-12-1977, applicable au 1-1-1978.
	81	Vendée.		45 h	43 h	2 h	Compensation (+ 5,27 %).	Accord du 5-1-1979, applicable au 1-1-1979.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations	
Production d'équipement industriel (24) (suite).	82	Ardennes.	Tout le personnel.	43 h	42 h	1 h	Compensation totale.	Entreprise de 90 salariés.	
				42 h	40 h	2 h	Sans compensation.		
	83	Vendée.		40 h 1/2	40 h	1/2 h		Effectif salarié : 245.	
	84	Loire-Atlantique.		42 h 1/2	41 h 1/2	1 h		Effectif salarié : 50.	
	85	Pas-de-Calais.	Tout le personnel non encore à 40 h.	41 h	40 h 1/2 au 1-3-1978	1/2 h	Compensation.	Décision unilatérale du 24-2-1978. Soit réduction de l'horaire hebdomadaire, soit aménagement de certains ponts.	
				40 h 1/2	40 h au 1-9-1978	1/2 h			
	86	Meuse.		43 h	42 h	1 h	Compensation.	Accord du 27-10-1977, applicable au 1-11-1977.	
87	Loire.						Mêmes clauses que l'accord du 22-2-1978 (n° 54).	Accord du 22-2-1978.	
							Mêmes clauses que l'accord du 28-11-1978 (n° 54).	Accord du 14-11-1978.	
Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie civil (25).	88	Loire.					Mêmes clauses que l'accord du 22-2-1978 (n° 87).	Accord du 22-2-1978.	
							Mêmes clauses que l'accord du 28-11-1978 (n° 87).	Accord du 28-11-1978.	
	89	Oise.			42 h 1/2	41 h 1/2	1 h	Compensation différente selon les catégories de personnel : — mensuel + 2,985% ; — personnel à la prime : entre 2,60 % et 3,47 % ; — section usinage : + 2,75 %.	Accord du 10-11-1978, applicable au 6-11-1978.
					41 h 1/2	40 h	1 h 1/2	Compensation à 80 % du salaire de base actuel (y compris bonifications pour heures supplémentaires).	Accord du 29-5-1979, applicable au 1-6-1979. Réduction de l'horaire hebdomadaire après attribution de jours de congés supplémentaires.
	90	Rhône.	Personnel mensuel et mensualisé (des coefficients 145 à 255).	41 h	40 h 1/2	1/2 h	Compensation d'une 1/2 h, incorporée au salaire de base (125 %).	Accord d'entreprise du 13-4-1978 concernant les établissements où l'horaire réel a été ramené à 40 h ; application au 1-6-1978 ou au 1-9-1978.	
	91	Haute-Marne.		42 h	40 h	2 h	Sans compensation.	Entreprise de 56 personnes. Application en janvier 1979.	
	92	Isère.	Personnel ouvrier.	43 h 3/4	42 h en avril 1979	1 h 3/4	Compensation à 51,2 %.	Effectif salarié : 125.	
42 h				41 h	1 h	Compensation à 100 %.			
93	Loire.			43 h	42 h 1/2	1/2 h	Compensation (+ 1,45 %).	Accord du 22-2-1978.	
				42 h 1/2	41 h 1/2	1 h	Compensation d'1/2 h (+ 1,47 %).	Accord du 28-11-1978.	

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Fabrication de matériel électrique (28).	95	Yvelines.		41 h	40 h 1/2	1/2 h		1 ^{er} semestre 1979. Application des accords passés dans la métallurgie. Effectif salarié : 350.
	96	Hautes-Pyrénées.	Agents postés (4 x 8).	42 h	40 h au 1-9-1978	2 h	Compensation par indemnisation des jours de repos supplémentaires sur la base : (salaire + prime d'ancienneté + majoration de 5 % pour travail posté) ; les majorations pour jours fériés, dimanches... ne seront compensées à 75 % que pour la période du 1-9-1978 au 1-7-1979.	Accord d'établissement du 19-5-1978 réduction de la moyenne hebdomadaire par l'octroi de jours de repos supplémentaires. Effectif salarié : 1 789.
				40 h	39 h au 1-7-1979	1 h		
				39 h	38 h au 1-1-1980	1 h		
	97	8 établissements dispersés dans toute la France.	Personnel dont l'horaire effectif est au 1-9-1977 de 41 h hebdomadaires.	41 h	40 h 1/2 au 1 ^{er} semestre 1978	1/2 h	Compensation intégrale par majoration du salaire de base ou maintien du salaire forfaitaire pour les mensuels.	8 accords fin 1977.
				40 h 1/2	40 h au 1 ^{er} semestre 1979	1/2 h		
	98	Maine-et-Loire.	Personnel de production.	42 h	41 h 1/2 au 1-6-1976	1/2 h	Compensation intégrale.	Accord du 8-4-1976 plan de réduction pour 1976 et 1977.
41 h 1/2				41 h au 1-6-1977	1/2 h			
Personnel des centres de montage et entretien.			44 h	43 h 1/2 au 1-6-1976	1/2 h			
			43 h 1/2	43 h au 1-11-1976	1/2 h			
			43 h	42 h 1/2 au 1-6-1977	1/2 h			
42 h 1/2	42 h au 1-11-1977	1/2 h						
99	Maine-et-Loire.	Personnel mensualisé.	41 h	40 h 1/2	1/2 h	Hausse de 1,57 %. Compensation totale.	Accord du 19-6-1978, applicable au 1-7-1978.	
100	Morbihan.		42 h 1/2	40 h au cours de 5 trimestres successifs à partir d'août 1977 (40 h) au 1-8-1978	2 h 1/2	Compensation par paiement des heures non travaillées (2 h 1/2).	Accord du 27-7-1977.	
Fabrication de matériel électrique, ménager et professionnel (29).	101	Maine-et-Loire.		42 h	41 h	1 h	Compensation par paiement de la 42 ^e heure.	Accord du 28-1-1977, applicable au 1-2-1977.
Fabrication d'équipement ménager (30).	102	Aisne.	Services de fabrication.	41 h	40 h 1/2	1/2 h	Compensation.	Accord du 20-6-1979 autre étape prévue en fonction des impératifs de production.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations																
Fabrication d'équipement ménager (30) suite.	103	Orne et 11 autres établissements en Basse-Normandie.	OS fabrication. OS autres services et collaborateurs fabrication.	40 h	40 h	1/2 h	Compensation à 100 %.	Accord d'entreprise du 27-9-1979. Effectif de 10 625 salariés; pas d'installation de nouveaux matériels ni installations nouvelles, ni d'embauche : — accord lié à l'amélioration des conditions de travail et à l'état des commandes; — opération de réduction progressive commencée en 1971																
				41 h 1/4	40 h 3/4 au 1-1-1978	1/4 h																		
				40 h 3/4	40 h 1/2 au 1-6-1978	1/2 h																		
				40 h 1/2	40 h au 1-1-1979																			
			Collaborateurs autres services et professionnels.	42 h 1/2	41 h 1/2 au 1-1-1978	1 h																		
				41 h 1/2	41 h au 1-6-1978	1/2 h																		
				41 h	40 h 1/2 au 1-9-1978	1/2 h																		
				40 h 1/2	40 h	1/2 h																		
			104	Ardennes.	Ensemble du personnel (sauf cadres) 106 personnes.	43 h			42 h	1 h	Compensation totale.	Application : 78 ou 79. Effectif salarié : 115.												
						42 h			40 h	2 h	Sans compensation.													
105	Ardennes.	—		40 h		Compensation totale pour l'ensemble des mesures de réduction.	Accords antérieurs à 1978, applicables pour la dernière réduction, au 1-12-1979.																	
106	Rhône.	—	41 h 1/4	40 h 3/4	1/2 h	Compensation.	Application au 18-6-1979. Effectif : 65 salariés.																	
107	Rhône.	—	42 h 1/2	40 h sur 4 jours 1/2	2 h 1/2	Compensation salariale échelonnée de 1975 à avril 1979.	Application en 1975. Effectif salarié : 843. Pas de création d'emploi mais limitation des licenciements envisagés.																	
Construction de véhicules automobiles et autres matériels de transport terrestre (31).	108	Aube.	—	41 h 1/4	40 h	1 h 1/4	Compensation totale.	Décision unilatérale. Application : 1-12-1978. Entreprise de 474 salariés. Objectif : éviter certains licenciements dus à l'automatisation.																
									109	Paris.	Personnel travaillant de nuit.			2 h 1/2	Compensation totale.	Accord du 8-2-1978. avec plancher à 34 h 1/2.								
																	111	Val-de-Marne et Oise.	—			1 h	Pas de perte de salaire, le personnel déjà à 40 h verra sa rémunération relevée proportionnellement.	Accord du 28-2-1978 en 4 étapes de 1/4 h (1-9-1978, 1-2-1979, 1-9-1979, 1-2-1980).
																	Services administratifs.	41 h 1/2	40 h	1 h 1/2				
113	Orne.	Ensemble du personnel.	45 h	40 h en 1975	5 h	Compensation totale.	Effectif salarié : 979; l'accord de 1975 avait été passé à la suite d'une réduction d'activité. Malgré la reprise, l'horaire a été maintenu et les effectifs ont été augmentés.																	

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Construction de véhicules automobiles et autres matériels de transport terrestre (31) suite.	114	Vosges.	Ensemble du personnel.	42 h	41 h 1/2	1/2 h	Compensation totale.	Accord d'entreprise : 1-7-1979. Application au 1-9-1979. Effectifs : 526 salariés.
	115	Drôme.			40 h		Pas de perte de salaire.	(665 salariés) application le 21-5-1979 il est de plus accordé un jour de congé annuel à valoir sur l'institution d'une 5 ^e semaine.
	116	Seine.		≥ 40 h 1/2 < 40 h 1/2	- 40 h	1/2 h -	Compensation à 100 %.	Accord du 9-2-1978.
	117	Mayenne.		44 h	42 h	2 h		Effectif salarié : 592.
	118	Loire-Atlantique.						Accord du 25-5-1977. Application de l'accord national « Métallurgie ».
	119	Vendée.	Personnel effectuant 42 h hebdomadaires.	42 h	41 h 1/2	1/2 h	Compensation à 100 % soit augmentation du taux horaire de 1,48 %, le personnel effectuant 40 h percevra une augmentation identique.	Accord de juin 1979. Nouvelle diminution prévue pour le 2 ^e trimestre 1979.
	120	Hauts - de - Seine (siège) et autres.	Personnel en horaire normal ou en équipes.		au 1-9-1976 au 1-9-1977	1/2 h 1/2 h	Compensation intégrale par augmentation des bases 40 h de 1,49 %. <i>Idem</i> (augmentation de 1,515 %).	Accord du 21-7-1976. Le personnel au forfait n'est pas concerné.
Construction navale (32).	121	Morbihan et Finistère.	Ensemble du personnel.	41 h 1/2	41 h au 1-4-1979	1/2 h	Compensation à 100 %. Intégration dans le salaire de base.	Accord d'entreprise du 8-5-1979 (330 salariés).
				41 h	40 h 1/2 au 1-4-1980	1/2 h	Compensation à 80 %.	La discussion sera ouverte en temps utile pour les 20 % de non compensation. L'activité tend à régresser. Pas de modification de l'organisation.
				40 h 1/2	40 h au 1-10-1980	1/2 h	Compensation à 80 %.	
122	Calvados.	-	42 h	40 h au 1-10-1978	2 h	Sans compensation.	Entreprise de 5 420 personnes, suite à l'embauche de 180 personnes.	
Construction aéronautique (33).	123	Hauts - de - Seine.		-	40 h	-	Sans diminution de salaire.	Accord d'entreprise du 20-2-1978. A compter du 1-1-1979 si les recommandations gouvernementales ne s'y opposent pas.
	124	Loire.	Personnel travaillant plus de 40 h.		au 1-1-1978 au 1-6-1978 au 1-6-1979	1/2 h 1/2 h 1/2 h	Compensation.	Accord du 27-10-1976 au 1-6-1979 tout le personnel sera à 40 h.
					avril 1980	1/4 h	Compensation totale.	Accord du 9-2-1979. Conditions : 1. Hausse du coût de la vie supérieure à 8 % en 1979; 2. Résultat net de la société, après impôt égal en 1979, à celui de 1978 en francs constants.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entre-prise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Construction aéronautique (33) suite.	126	Bouches-du-Rhône.	115 personnes qui passent en Unités autonomes de production (UAP).					Application en cours en 1979. Effectif salarié : 6 150. Le travail au rendement est remplacé par un engagement de travail sur un programme et dans une seconde étape dans un temps de présence limité à son exécution. Pas d'embauche, mais réorganisation du travail.
Fabrication d'instruments et de matériel de précision (34).	127	Gard.	Personnel à la journée (36). Travailleurs en équipes 3 x 8 (102).	Franchise accordée 41 h	- 40 h 1/2 de présence	1/4 h 1/2 h	Maintien du salaire. Compensation de salaire.	Décision unilatérale, applicable au 1-10-1979. Effectif salarié : 138.
	128	Haute-Savoie.	Ouvriers trempés (40 personnes).			1/2 h	Compensation.	Application le 11-4-1979. Effectif : 3 880 personnes.
	129	Hauts-de-Seine.	-			1/2 h	Pas de perte de salaire.	Accord du 2-2-1976. Application au 1-7-1977 au plus tard.
	130	Vendée.		42 h 1/2	42 h	1/2 h		Effectif salarié : 44.
Industrie de la viande (35).	131	Vendée.		41 h	40 h 3/4	1/4 h	Compensation totale soit augmentation des salaires de 0,76 %.	Accord du 2-11-1977. Application au 1-10-1977.
	132	Hauts-de-Seine.	Personnel travaillant plus de 40 h.	si > 40 h si > 40 h	au 1-4-1979 au 1-10-1979	1/4 h 1/4 h	Pas de perte de salaire.	Accord d'entreprise du 20-4-1979. Application au 1-4-1979 et au 1-10-1979.
	133	Maine-et-Loire.		42 h 1/2	40 h	2 h 1/2		Effectif salarié : 299.
	134	Vendée.		40 h 3/4	40 h 1/4	1/2 h		Effectif salarié : 160.
Industrie laitière (36).	135	Dordogne.	Ouvriers et employés. Services administratifs.	48 h	42 h 1/2	5 h 1/2	Compensation intégrale par versement d'une indemnité compensatrice.	Décision unilatérale et accords. Application depuis 1976. Objectif : 40 h à la fin de l'année 1980. Investissements et réorganisation accompagnent ces mesures. Réduction importante des effectifs du fait de la mécanisation. 445 salariés fin 1975 et 295 actuellement.
				44 h	42 h	2 h		
					(Les cadres effectuent 2 à 3 heures de plus que les ouvriers et employés)			
	136	Ille-et-Vilaine.	Sauf personnel dont l'activité s'exerce en dehors de l'entreprise.	43 h (de présence)	40 h effectuées		Maintien de la rémunération actuelle (amélioration donc des éléments accessoires de la rémunération basés sur le taux de salaire horaire).	Accord d'entreprise du 28-12-1979 (987 salariés). Objectif : retour aux 40 h, suppression de la rémunération du temps de pause en usage dans certains services. Conditions de respect du niveau de production.
	137	Creuse.	Ensemble du personnel.	42 h 1/2 41 h 1/2	41 h 1/2 le 1-10-1978 40 h 1/2 le 1-10-1979	1 h 1 h	Compensation totale sous forme de jours de repos supplémentaires et d'augmentation du salaire.	Accord d'un groupe auquel appartient l'établissement le 1-4-1979. Effectif salarié : 146. — Embauche (10 actuellement), — Investissements en matériel.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations		
Industrie laitière (36) suite.	139	Côte-d'Or.	Atelier entre-tien et garages chauffeurs-ramasseurs.	44 h	au 1-1-1978 43 h 1/2 au 1-8-1977	1/2 h 1/2 h	Compensation intégrale dans les taux horaires de base.	Accord du 25-8-1977. Réduction d'horaire sous forme de repos compensateur pour les chauffeurs-ramasseurs.		
			Personnel travaillant plus de 40 h.			1/2 h	Compensation intégrale par augmentation des salaires de base des ouvriers et des employés.	Accord du 20-9-1978, applicable au 1-7-1978.		
	141	Loire-Atlantique et Paris.	Personnel travaillant après 23 h.		40 h au 1-9-1978			Compensation à 100 % salaire majoré en conséquence pour ceux qui sont déjà à 40 h.	Accord d'entreprise de décembre 1977; ce personnel à un horaire inférieur de 2 h 1/2 au personnel du jour.	
			Personnel travaillant : 42 h 1/2 41 h 1/2	42 h 1/2 41 h 1/2	41 h 1/4 40 h	1 h 1/4 1 h 1/2	Compensation à 100 %.	Accord d'entreprise du 9-3-1978, applicable au 1-9-1978.		
			Personnel travaillant : 41 h 1/4	41 h 1/4	40 h	1 h 1/4	Compensation à 100 %.	Accord d'entreprise du 16-1-1979, applicable au 1-9-1979. Le personnel travaillant après 23 h garde toujours un horaire inférieur de 2 h 1/2 à l'horaire de l'atelier.		
	142	Ardèche.	Personnel travaillant plus de 40 h.		40 h	1/2 h (plancher à 40 h)	Augmentation des taux horaires de 1,54 %.	Accord du 26-1-1978, applicable au 1-1-1978.		
	143	Manche.	Personnel travaillant plus de 41 h.				1 h	Maintien de l'appointement de base.	Accord du 26-6-1978, applicable au 1-10-1978. Objectif : atteindre à terme les 40 h.	
			Entre 40 h et 41 h.		40 h					
			Personnel dont l'horaire est égal ou supérieur à 41 h.				1 h	Sans perte de salaire.	Accord du 14-6-1979, applicable au plus tard le 1-1-1980.	
	144	Mayenne.	Personnel travaillant plus de 44 h.	45 h 44 h 1/2	44 h 44 h	1 h 1/2 h	Compensation intégrale (125 %).	Accord du 26-6-1978, applicable au 1-7-1978.		
			Personnel travaillant plus de 43 h.	44 h 43 h 1/2	43 h 43 h	1 h 1/2 h	Compensation intégrale (125 %).	Accord du 5-12-1978, applicable au 1-1-1979.		
	145	Paris.	-	42 h	41 h 1/2	1/2 h	Maintien du salaire.	Accord du 17-1-1977, applicable au 1-1-1978.		
	146	3 usines (Normandie, Bretagne, Pays de la Loire).	Ateliers. Bureaux.	42 h 1/2 41 h	42 h 40 h 1/2	1/2 h 1/2 h	Maintien du salaire.	Accord du 1-10-1978		
Ateliers. Bureaux.			42 h 40 h 1/2	41 h 1/2 40 h	1/2 h 1/2 h	Maintien du salaire.				
Travail du grain (39).	147	Vendée.		41 h 1/2	40 h	1 h 1/2		Effectif salarié : 196		
	148	Meurthe-et-Moselle.	Personnel usine (toutes CSP). Personnel de bureau. Personnel usine (toutes CSP). Personnel de bureau.	42 h 1/2 42 h 42 h 41 h 35	42 h 41 h 35 41 h 1/2 41 h 1/6	1/2 h (1) 25 mn 1/2 h (2) 25 mn	Compensation totale. Compensation totale.	Accord du 11-12-1978. Application : (1) le 1-1-1979; (2) le 30-4-1979. Effectif salarié : 331. — Investissements de capacité. — Pas d'embauche.		

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Fabrication de produits alimentaires divers (40)	149	Bouches - du-Rhône.	Travailleurs postés (715 sur 1 200 salariés).		Selon les postes	1/2 h à 1 h	Sans diminution de salaire.	Décision unilatérale embauche de 21 personnes (indices 135 à 150) pour passer de 3 à 4 équipes, et de 4 à 5 équipes et limiter la pénibilité du travail, réduction par octroi d'un jour de repos supplémentaire tous les 2 ou 4 mois.
	150	Bouches - du-Rhône.	Travailleurs en équipes (90 personnes sur 209).	40 h	39 h 1/2	1/2 h	Sans réduction de salaire.	Accord après conflit en décembre 1978; réduction de 1 h du temps de travail de l'équipe de l'après-midi le vendredi (21 h au lieu de 22 h).
	151	Gironde.	Service usine (travailleurs en équipes). Travailleurs à la chaîne.	37 h 1/2	37 h	1/2 h	Pas de réduction de salaire.	Accord du 4-4-1978 en vue d'améliorer les conditions de travail. Était en application provisoire depuis le 1-8-1976 au total 40 h sont payées pour 37 h effectives de travail.
			Service entretien.	41 h 1/2	40 h	1 h 1/4	Pas de réduction de salaire (casse-croûte) indemnité de repas d'une 1/2 h payée.	Applicable au 1-1-1978.
	152	Mayenne.		42 h	40 h	2 h		Effectif salarié : 81.
Fabrication de boissons et alcools (41).	153	Ille-et-Vilaine.	Personnel dont l'horaire affiché est de 44 h.	44 h	41 h 1/2	2 h 1/2	Compensation totale d'une 1/2 h augmentation de 1,5 % du salaire. Compensation partielle du taux de salaire de 3 %, versée sous forme de prime.	Accord d'établissement du 27-6-1979, applicable au 1-6-1979 (156 salariés).
	154	Loire-Atlantique.	Personnel dont l'horaire affiché est de 42 h.	42 h	41 h 1/2	1/2 h	Compensation totale d'une 1/2 h. Compensation de 3 % du taux de salaire, versée sous forme de prime, tenant compte des mesures prises antérieurement.	Accord d'établissement du 29-6-1979, applicable au 1-6-1979 (établissement appartenant à la même entreprise que l'établissement précédent n° 153).
	155	Seine.	Ouvriers d'usine et employés dont l'horaire est supérieur à 40 h.			1/2 h	Compensation sous forme de primes d'heures compensées (1,35 % du salaire).	Accord du 31-5-1979, applicable au 1-9-1979.
	156			40 h	39 h	1 h		Applicable au 1-11-1979 sous forme de réduction effective de la durée hebdomadaire ou d'allongement de la durée du congé annuel ou enfin d'épargne d'un crédit d'heures pour anticipation de la retraite (1 250 personnes).
	157	Vosges.						1 ^{er} semestre 1979. Effectif salarié : 79. Mise en place d'une structure de travail « aménagée » : 4 x 6 h.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Industrie des fils et fibres artificiels et synthétiques (43) suite.	158	Territoire de Belfort.	Salariés travaillant en 4 x 8 aux ateliers guilage et émailage (100 salariés sur 1 014).	38 h 5/6	38 h	5/6 h	Compensation totale.	Horaire obtenu par arrêt total des fabrications 1, 2 ou 3 jours par mois; pas de matériel nouveau; pas d'embauche. Aucune autre modification de l'organisation.
Industrie du cuir (45).	159	Haute-Marne.		45 h	42 h 1/2 octobre 1978	2 h 1/2	Compensation partielle par une augmentation simultanée des salaires.	Entreprise de 257 personnes; augmentation de 10 % des effectifs et modifications dans les affectations de postes.
	160	Loire.	Horaires et mensualisés.		-	-	Compensation par augmentation du salaire de 2,85 %.	Accord du 17-11-1977, applicable au 1-9-1977.
Industrie de la chaussure (46).	161	Vendée.		42 h 1/2	41 h 1/2	3/4 h		Réduction en 3 étapes. de janvier 1978 à juillet 1979. Effectif salarié : 652.
Travail mécanique du bois (48).	162	Vendée.		41 h 1/2	41 h	1/2 h		Effectif salarié : 409.
	163	Bouches - du-Rhône.	Travailleurs postés en 3 x 8 (228 personnes).	42 h	41 h le 1-9-1973	1 h		Accord d'entreprise. Les équipes bénéficient en outre de 20 mn par repas sur le temps de travail. Effectif salarié : 476. Pas d'embauche. Automatisation poussée.
				41 h	40 h le 1-6-1974	1 h		
				40h	37 h 1/2 le 1-4-1975	2 h 1/2		
	164	Ardennes.	(140 personnes) personnel ayant un horaire de 42 h.	42 h	40 h	2 h	Compensation totale.	Application : 1978 ou 1979. Effectif : 160 personnes.
165	Ardennes.	Tout le personnel.	42 h	40 h	2 h	Compensation à 50 %.	Entreprise de 195 salariés. Application : 78 ou 79.	
Industrie de l'ameublement (49).	166	Maine - et - Loire.	-	40 h 1/2	40 h au 1-3-1978	1/2 h	Compensation par indemnisation horaire.	Accord du 1-3-1977. (3 baisses de 1/2 h au 1-3-1977, 1-7-1977 et 1-3-1978).
	167	Haute-Marne.	-	42 h 1/2	40 h	2 h 1/2	Sans compensation.	Application au 1-7-1978. Entreprise de 99 personnes. L'horaire serait augmenté en cas de reprise de l'activité saisonnière.
	168	Vendée.	-	42 h 1/2 40 h 3/4	41 h 1/4 40 h	1 h 1/4 3/4 h		Effectif salarié : 226.
	169	Vendée.	-	42 h 3/4	42 h	3/4 h		Effectif salarié : 684. Il a été procédé à la réduction en 3 étapes de février à octobre 1979.
	170	Vendée.	-	44 h	43 h 1/2	1/2 h		Effectif salarié : 369.
	171	Nièvre.	-	42 h 1/2 Horaire compensé	42 h	1/2 h	Par paiement de jours de 4 jours de congés supplémentaires (ponts et jours de fermeture pour cause d'inventaire).	Accord du 5-5-1977.
	172	Maine - et - Loire.	-	42 h	40 h	2 h	Indemnisation horaire compensatoire.	Accord du 1-3-1977. (3 baisses d'une heure, d'une 1/2 h et d'une 1/2 h au 1-3-1977 au 1-9-1977 et au 1-3-1978).

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Industrie de l'ameublement (49) suite.	173	Hérault.	Personnel de l'atelier des machines (20 salariés).	40 h	35 h	5 h	Salaires maintenus pour ces 20 salariés; sles mêmes augmentations que pour le reste du personnel sont prévues.	Décision unilatérale; application après information du personnel : 1-7-1979 et 1-9-1979. Effectif salarié : 38. Introduction du travail en 2 équipes, accompagnée de l'embauche de 6 personnes et d'introduction de matériel nouveau plus adapté.
	174	Vendée.	Tout le personnel sauf travailleurs postés déjà à 40 h.	42 h 3/4	42 h 1/2 au 26-2-1979	1/4 h	Compensation intégrale.	Accord du 17-10-1978. Prochaine diminution de 1/4 h pour harmoniser les heures d'embauche.
				42 h 1/2	42 h 1/4 au 28-5-1979	1/4 h		
42 h 1/4				42 h au 1-10-1979	1/4 h			
Industrie du papier et du carton (50).	175	Bas-Rhin.	Personnel travaillant en postes (3 x 8).	42 h	41 h en 1977		Compensation par octroi de jours de congés supplémentaires à l'intérieur de chaque cycle.	Accord d'entreprise du 15-7-1976 et avenant du 7-3-1977. Effectif salarié : 433.
				41 h	40 h en 1978			
				40 h	39 h en 1979			
	176	Rhône.		44 h 42 h	40 h 40 h	4 h 2 h	2 h compensées.	Application en février 1979. Effectif : 25 personnes.
177	Charentes.	Atelier.	44 h	40 h mars 1978	4 h	Compensation à 90 % à compter du 1-9-1978.	Accord du 10-01-1979. Entreprise en règlement judiciaire mais horaire de 40 h maintenu après rachat par une autre entreprise.	
178	Isère	Personnel travaillant en continu.	40 h	38 h au 1-11-1978	2 h	Compensation à 100 %.	Accord du 22-6-1978.	
Imprimerie, presse édition (51).	179	Loire-Atlantique.	-				Compensation de la réduction d'horaire à 50 % au niveau du taux horaire.	Accord du 17-6-1977. Modification des clauses d'un accord précédent.
Industrie du caoutchouc (52).	180	Maine - et - Loire.	-			1/2 h	Compensation par augmentation de 1,5 % du salaire.	Accord du 28-12-1978. Applicable au 1-2-1979.
	181	Haute-Marne.	-	45 h	43 h	2 h	Compensation totale : augmentation des salaires de 5,8 %.	Application : 1-11-1978. Entreprise de 118 personnes.
	182	Maine - et - Loire.	-	3 x 8	4 x 8			Effectif salarié : 2 351.
	183	Vendée.	-	3 x 8	4 x 8			Effectif salarié : 705.
Transformation des matières plastiques (53).	184	Haute-Marne.	-	41 h	40 h au 1-1-1979	1 h	Compensation intégrale. Augmentation du taux de salaire horaire de 3,11 % au 1-1-1979 par exemple.	Accord du 23-6-1976 pour faire passer de 46 h au 1-7-1976 à 40 h au 1-1-1979 l'horaire hebdomadaire. Effectif : 399 salariés.
	185	Marne.	-	42 h 1/2	41 h 1/4 1-6-1978	1 h 1/4	Compensation intégrale (soit 10 % environ d'augmentation des salaires de base).	Application : 1-6-1978 et 1-9-1978.
				41 h 1/4	40 h au 1-9-1978	1 h 1/4		
186	Haute-Marne.	-	Idem entreprise n° 184				Effectif : 202 salariés.	

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Transformation des matières plastiques (53) suite.	187	Drôme.	15 salariés de la production.	42 h 1/2	42 h	1/2 h	Compensation totale.	Accord du 14-6-1979. Applicable au 18-6-1979. (59 salariés). Amélioration des conditions de travail.
	188	Ain.	-	-	-	4 h 1/2	Compensation.	Suite à l'accord national du 23-6-1976 (effectif : 29). Application le 14-3-1979.
	189	Mayenne.		42 h	40 h	2 h	Compensation des salaires.	1 ^{er} semestre 1979. Effectif salarié : 98.
	191	Mayenne.		42 h	40 h	2 h		Effectif salarié : 401.
Industries diverses (54).	192	Doubs.	Personnel posté (27 personnes).	42 h	33 h 36	8 h 24	Rémunération sur la base de 40 h ce qui équivaut à une compensation à 72 %.	Application au 2-5-1979. Passage du 3 x 8 h au 5 x 8 h; embauche de 8 personnes. Effectif salarié : 107.
	193	Saône - et - Loire.	Salariés travaillant en service continu (75 personnes).	40 h	38 h	2 h	Compensation totale + prime de 50 % pour les heures de nuit et de 100 % pour les dimanches et jours fériés. La prime de fin d'année est augmentée de 7,7 % comme le salaire de base total annuel.	Accord du 6-12-1978. Passage à un système de travail en continu après introduction d'un nouveau matériel; embauche de 14 personnes.
	194	Seine et Loire-Atlantique.			40 h			Accord du 14-4-1978. Applicable au 1-4-1978.
	195	Vendée.	-	43 h	42 h au 1-9-1979	1 h	Pas de perte de salaire.	Accord du 11-6-1979. Programme de réduction de la durée hebdomadaire pour retour au 40 h. Les dispositions légales qui interviendraient pendant la durée de l'accord seraient immédiatement appliquées.
				42 h	41 h au 1-2-1980	1 h		
			41 h	40 h au 1-9-1980	1 h			
Industrie de mise en œuvre du bâtiment et du génie civil et agricole (55).	196	Meuse.	-	44 h	43 h	1 h		Accord du 20-6-1977. Applicable au 1-7-1977.
	197	Mayenne.		44 h	40 h 1/2	3 h 1/2		Effectif salarié : 278.
	198	Mayenne.		44 h	40 h 1/2	3 h 1/2		Effectif salarié : 444.
	199	Loire.	Tout le personnel.			1 h	Compensation par une prime de 50 % par mois.	Accord d'entreprise du 28-6-1977. Applicable au 1-7-1977.
	200	Haute-Garonne.	Ensemble du personnel.	42 h (présence)	40 h par suppression du temps de casse-croûte et baisse de 3/4 h de l'horaire effectif	2 h (présence)	Compensation à 50 % de cette baisse effective.	Accord du 19-6-1979. Applicable au 2-7-1979 (166 personnes).
	201	Hérault.	40 personnes.	45 h	44 h	1 h	Augmentation du taux horaire.	Accord d'entreprise du 26-4-1979. Applicable au 1-7-1979. Effectif : 41 salariés. Pas d'incidence sur l'organisation ou les effectifs.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entrée-prise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Industrie de mise en œuvre du bâtiment et du génie civil et agricole (55) suite.	202	Meurthe-et-Moselle.	Tout le personnel.	48 h	45 h (sur 3 ans)	3 h	Compensation salariale intégrale.	Accord d'entreprise d'octobre 1978. Application rétroactive au 1-1-1978 suite à un conflit (23 salariés); pas d'incidence sur l'organisation.
Commerce de gros alimentaire (57).	203	Maine - et - Loire.	Agents de maîtrise et cadres.	42 h 1/2	42 h	1/2 h		Accord du 22-3-1979. Applicable au 1-7-1979 et conformément à l'avenant de la convention collective de janvier 1979.
	204	Indre - et - Loire.	-	47 h 1/4	45 h 1/4	2 h	Sans diminution de salaire.	Accord du 10-10-1977. Applicable au 1-10-1977. Réduction régulière en vue d'atteindre 42 h en 1980 sans réduction de salaire.
	205	Loire-Atlantique		42 h	40 h	2 h		Effectif salarié : 105.
Commerce de gros inter-industriel (59).	206	Rhône.	-	41 h 1/4	40 h	1 h 1/4	Compensation.	Application : 23-2-1979. Effectif : 110 salariés.
	207	Loire-Atlantique.		42 h	40 h	2 h		Effectif salarié : 25.
Intermédiaires de commerce (60).	208	Drôme.	60 personnes de l'entrepôt.	42 h	40 h	2 h	Compensation totale.	Accord du 25-5-1979. Applicable au 1-6-1979 (130 salariés). Réduction journalière; embauche de personnel à temps plein.
	209	Maine - et - Loire.	Catégorie 2. Catégories 1, 3, 4, 5.	- -	40 h 42 h	- -	Pas de diminution de salaire.	Accord du 1-7-1978. La durée du travail sera ramenée à 41 h au 1-7-1979 et à 40 h au 1-7-1980 pour les catégories 1, 3, 4 et 5.
Commerce de détail, d'alimentation générale de grande surface (61).	210	Rhône.	Personnel effectuant 46 h.	46 h	45 h 1/2 au 1-7-1978	1/2 h		Accord du 5-4-1978.
				45 h 1/2	45 h au 1-10-1978	1/2 h		
Commerce de détail alimentaire de proximité ou spécialisé (62).	211	Ille - et - Vilaine.	Les collaborateurs effectuant déjà 40 h ne sont pas concernés.	si ≥ 40 h 1/4	-	1/4 h	Compensation.	Accord du 16-3-1976. Applicable au 1-9-1976.
				si ≥ 40 h 1/2	au 1-3-1977	1/4 h	Pas de diminution de salaire.	Accord du 21-9-1976.
				si ≥ 40 h 1/2	au 1-9-1977	1/2 h		
				si ≥ 40 h 1/2	au 1-3-1978	1/2 h		
				si ≥ 40 h 1/2	au 1-9-1978	1/2 h		
				si ≥ 40 h 1/2	au 1-3-1979	1/2 h	Pas de diminution de salaire.	Accord du 29-9-1978. L'horaire de travail ne devra pas descendre au-dessous de 40 h.
				si ≥ 40 h 1/2	au 1-9-1979	1/2 h		
				Réduction non cumulable avec celles qui interviendraient au niveau national.				
	212	Ille - et - Vilaine.			(Cf. (entreprise 211 même date). Cf. entreprise 211 même date).			Accord du 21-9-1976. Accord du 29-9-1978.
	213	Somme.	Personnel effectuant au moins 44 h.	si ≥ 44 h		1 h	Pas de réduction de salaire.	Accord du 17-4-1979. Applicable au 1-12-1979.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations	
Commerce de détail alimentaire de proximité ou spécialisé (62) suite.	214	Moselle.	Personnel des entrepôts réfrigérés (70 personnes).	40 h	35 h	5 h	Compensation totale (pas de modification du salaire mensuel).	Décision unilatérale du 14-9-1978. Application le 1-10-1978. Effectif salarié : 150. — sous forme de réduction de la durée journalière : — modification de l'organisation; — pas d'embauche; — les objectifs (meilleur organisation dans le travail) sont atteints.	
Commerce de détail non alimentaire, non spécialisé (63).	215	Bas-Rhin.	Personnel affecté à la vente : 140.	40 h (sur 5 jours)	36 h (sur 4 jours)		Compensation.	Décision unilatérale. Application le 10-9-1979. Effectif salarié : 747.	
Réparation de véhicules automobiles (65).	216	Hérault.	Ensemble du personnel.	42 h			Pas de baisse du salaire mensuel.	Application les 4 et 13-7-1979. Effectif salarié : 63. Sous forme de réduction journalière.	
	217	Creuse.	Totalité du personnel.	49 h 1/2	45 h 1/3 au 1-1-1976	4 h 1/6	Compensation totale (pas de modification du salaire mensuel).	Décision unilatérale. Début d'application : le 1-1-1976. Sous forme de diminution de la journée de travail et d'attribution de jours de repos supplémentaires. Effectif : 46 salariés. ni embauche, ni matériel nouveau.	
				45 h 1/3	43 h au 1-1-1977	2 h 1/3			
				43 h	42 h au 1-7-1978	1 h			
				42 h	41 h au 1-7-1979	1 h			
	218	Haute-Marne.	—	43 h	42 h	1 h	Compensation intégrale (augmentation de 2,94 % des salaires).	Applicable au 1-7-1978. Entreprise de 245 personnes.	
	219	Haute-Marne.		45 h	43 h au 1-10-1978	2 h	Compensation par une prime forfaitaire quel que soit le salaire (mais il existe des conditions d'octroi) qui aboutit à une réelle augmentation pour les plus basses qualifications.	Entreprise de 100 personnes; modification dictée par l'élargissement de l'horaire d'ouverture des ateliers et par la loi sur le repos compensateur; 5 ouvriers engagés.	
	220	Isère.		41 h	40 h	1 h	Compensation intégrale.	Accord du 25-5-1978.	
	221	Loire-Atlantique.		45 h	42 h	3 h		Effectif salarié : 36.	
	222	Isère.	Salariés dont l'horaire est d'au moins 43 h.	si ≥ 43 h si < 43 h		au 2-5-1977	1/2 h	Pas de diminution de ressources. Même augmentation (cette augmentation sera intégrée au salaire de base + majoration pour heures supplémentaires + prime d'ancienneté). Même compensation.	Accord du 20-4-1977.
Tous les salariés.						au 30-10-1977	1/2 h		
Tous les salariés.						au 2-5-1978 au 1-10-1978	Idem Idem		
Tous les salariés.						au 1-10-1979	Idem Idem		

Ces diminutions d'horaires ne pourront être cumulées avec celles fixées par décisions gouvernementales ou par la convention collective nationale.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entreprise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Réparation de véhicules automobiles (65) suite.	223	Loire-Atlantique.	-	44 h 1/2	42 h	2 h 1/2	Compensation de 1 h 1/4 (hors heures supplémentaires) sous forme d'une prime constante.	Accord du 17-1-1978.
	224	Doubs.	Personnel effectuant un horaire de 46 h.	si 46 h		1 h	Sans réduction de salaire.	Accord du 27-1-1977. Nouvelle réduction envisagée pour aller dans le sens des souhaits du personnel.
	225	Isère.		41 h	40 h	1 h	Compensation par intégration au salaire de base (125 %). L'indemnité compensatrice de la 42 ^e heure (année 1977) est elle-même intégrée au salaire.	Accord du 25-5-1978. Applicable au 1-6-1978. faisant suite à d'autres accords. Si l'entreprise était amenée pour raisons économiques, à réduire la durée du travail, elle garantirait le paiement intégral de la 1 ^{re} et de la 3 ^e heure de réduction.
Hôtels - cafés - restaurants (67).	226	Seine.	Tout le personnel.		40 h			Accord du 27-10-1977. Applicable au 1-11-1977.
	227	Seine.	Cuisiniers. Autres catégories.	42 h 1/2 45 h 1/2	42 h 45 h	1/2 h 1/2 h		Accord du 29-12-1978. Applicable au 1-1-1979 (par ailleurs, des majorations d'heures hebdomadaires sont prévues et compensées par des jours de repos).
Transports routiers, transports urbains, transports par conduite (69).	228	Loire.	Personnel effectuant 43 h hebdomadaires.	43 h	42 h	1 h		Accord du 29-9-1978.
	229	Val-d'Oise.	Tout le personnel.		46 h		Faible compensation.	Accord du 10-12-1976. Applicable au 1-1-1977 et série d'avenants. Mesures indépendantes des réductions compensées qui pourraient intervenir dans le cadre de la convention collective nationale.
	230	Gironde, Charentes, Charente-Maritime.	Personnel sédentaire. Personnel roulant.		42 h 1/2 43 h 1/2			Accord du 13-4-1979. Applicable au 1-5-1979.
	231	Nord.	Personnel de conduite.	48 h	47 h	1 h	Sans diminution du salaire mensuel garanti (+ 2,58 % du taux horaire).	Accord du 19-10-1978. Applicable au 1-10-1978.
Transports aériens (72).	232	Indre-et-Loire.	-	43 h	42 h	1 h		Accord du 11-10-1978. Applicable au 1-1-1979.
	233	Seine.		41 h 1/4	38 h 3/4	2 h 1/2	Compensation à 50 %.	Accord de mars 1979.
Activités annexes des transports et entrepôts (73)	234	Seine.	Horaires. Mensuels.	44 h 42 h 3/4	40 h 1/2 40 h 1/2	3 h 1/2 2 h 1/4		Accord du 19-10-1976. Réduction selon un calendrier en 7 étapes du 1-10-1976 au 1-1-1979.
	235	Val-de-Marne	Selon les catégories de personnel.	42 h 1/2 45 h	41 h 43 h 1/2	1 h 1/2 1 h 1/2		Accord du 26-2-1979. Applicable au 30-10-1978.

Activité économique (NAP)	Numéro d'entrée prise	Localisation (département)	Personnel concerné	Horaire ancien	Nouvel horaire	Écart	Compensation salariale	Observations
Activités d'études, de conseil et d'assistance (77).	236	Vienne.	-	42 h 1/2	40 h	2 h 1/2	Sans perte de salaire.	Accord du 20-2-1978. Réduction en 3 étapes, (mars, juillet, novembre) de 50 mn chacune.
	237	Seine.		41 h 25 mn	40 h	1 h 25 mn		Accord du 6-1-1978. Applicable au 1-2-1978.
Services divers (marchands) (87).	238	Rhône.	Personnel ouvrier des services thanatologiques.		40 h			Accord du 29-9-1978. Applicable au 1-10-1978, suite à l'accord conventionnel national du 20-4-1978.
	239	Drôme.			40 h		Rémunération maintenue.	Accords de 1977 à 1979 avec condition de rendement à respecter; (79 personnes); en application de l'avenant n° 56 de la convention collective nationale du nettoyage, enlèvement et traitement des ordures ménagères; pas d'embauche.
Assurances (88)...	240	Deux-Sèvres.	Tout le personnel.	40 h	38 h 3/4	1 h 1/4	Compensation totale (salaire mensuel inchangé).	Accord du 5-4-1979. Applicable au 14-5-1979. Effectif salarié : 1 870. Sous forme de réduction journalière, hebdomadaire ou mensuelle; pas d'incidence sur l'organisation.
	241	Deux-Sèvres.	Tout le personnel.	40 h	38 h 3/4	1 h 1/4	Compensation totale (salaire mensuel inchangé).	Décision unilatérale d'avril 1979. Applicable au 1-7-1979. Effectif salarié : 1 860. <i>Idem</i> , entreprise précédente n° 240, pas d'incident sur l'organisation.
	242	Haute-Garonne.	Ensemble des salariés.	40 h	38 h 3/4	1 h 1/4	Compensation intégrale.	Applicable au 1-7-1979. (10 salariés) sous forme d'une réduction journalière, hebdomadaire ou mensuelle au choix des salariés.
Sociétés de crédits (89).	243	Bouches-du-Rhône.	Personnel concerné par une nouvelle implantation des bureaux (450 personnes).	40 h	37 h 1/2	2 h 1/2	Sans diminution de salaire.	Accord d'établissement, pas d'embauche supplémentaire.
	244	Mayenne.		40 h	37 h 1/2	2 h 1/2		Effectif salarié : 173.
Services divers fournis à la collectivité (non marchands) [97].	245	Seine.			38 h			Accord du 20-5-1978.
Non déclarés....	246	Seine-Saint-Denis.			36 h		Sans compensation.	Septembre 1979.
	247	Calvados.		43 h 42 h	42 h au 1-10-1978 40 h au 1-12-1978	1 h 2 h	Compensation à 100 %. Compensation à 50 %.	Embauche de 5 jeunes du fait de la compensation à 50 % qui permet une économie de 3 % de la masse salariale. Effectif salarié : 83.

