



N° 1786 (rectifié)

# ASSEMBLEE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 28 juillet 1999.

## PROJET DE LOI

*relatif à la réduction négociée du temps de travail,*

(Renvoyé à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

PRÉSENTÉ

AU NOM DE M. LIONEL JOSPIN,

Premier ministre,

PAR Mme MARTINE AUBRY,

ministre de l'emploi et de la solidarité.

---

Travail.

## EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Afin de favoriser l'emploi, le Gouvernement a décidé en 1997 d'engager un processus de réduction négociée du temps de travail. La loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail a fixé une orientation, la réduction de la durée légale à trente-cinq heures, retenu une méthode, la négociation, et institué des aides incitatives sous forme d'exonérations de charges.

Les partenaires sociaux ont été appelés à définir, eux-mêmes, par leurs accords, les solutions diversifiées pour mettre en place la réduction de la durée du travail dans le cadre de nouvelles organisations du travail qui prennent en compte à la fois les besoins des entreprises et les aspirations des salariés et débouchant sur la création et la préservation d'emplois.

La loi du 13 juin 1998 précitée a enclenché un fort mouvement de négociation dans les branches et les entreprises. Une entreprise sur deux a signé un accord de réduction du temps de travail ou est en train de le négocier. Deux millions de salariés sont concernés par les 12 000 accords d'entreprise déjà conclus depuis le 13 juin 1998. Une centaine d'accords de branche ont été conclus couvrant plus de huit millions et demi de salariés. Des effets substantiels sur l'emploi ont, d'ores et déjà, été obtenus puisqu'à la mi-juillet 1999 les accords d'entreprise ont conduit à créer ou préserver plus de 100 000 emplois. La grande majorité des salariés concernés par la réduction du temps de travail expriment leur satisfaction sur les nouvelles modalités d'organisation du travail et l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail qui en résulte.

Ainsi que cela avait été prévu par l'article 13 de la loi du 13 juin 1998 précitée, la présente loi a pour objet, après cette phase d'incitation et d'expérimentation à grande échelle, de déterminer les conditions de la généralisation du processus tenant compte du résultat des négociations.

Le projet de loi rénove et simplifie le droit de la durée du travail en fusionnant les régimes de modulation, en clarifiant le dispositif du temps partiel, qui sera notamment mis en conformité avec une directive communautaire de 1997, en précisant le régime

de la rupture du contrat de travail en cas d'accord collectif de réduction du temps de travail, en soulignant le lien entre la réduction du temps de travail et la formation et en adaptant le compte épargne temps.

Il s'inspire directement du contenu des accords de réduction du temps de travail déjà passés et ouvre également un nouvel espace de négociation pour déterminer les modalités spécifiques de décompte et de réduction de la durée du travail applicables au personnel d'encadrement, alors que la législation en vigueur, en ignorant la spécificité des conditions de travail de certaines catégories de ces personnels, constitue un facteur d'incertitude et un frein à leur participation effective au processus de réduction de la durée du travail dans les entreprises.

Compte tenu des délais nécessaires pour préparer et négocier des accords de qualité permettant la création d'emplois pérennes, le projet de loi prévoit une période d'adaptation d'un an caractérisée par un régime spécifique applicable aux heures supplémentaires. Une contribution sur les heures supplémentaires est instituée afin d'en limiter le recours pour les entreprises ne s'étant pas encore réorganisées à trente-cinq heures. Elle cessera d'être applicable dans les entreprises qui auront réduit leur durée collective à trente-cinq heures ou en deçà.

Il est institué un dispositif d'allègement de charges patronales de sécurité sociale, qui prolonge les aides financières mises en place par la loi du 13 juin 1998 précitée par une aide pérenne aux trente-cinq heures. L'allègement intègre également des exonérations de charge sur les bas et moyens salaires, dans le cadre de la réforme des cotisations patronales dont les modalités de financement seront arrêtées dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000. Par simplicité pour les entreprises, ces deux allègements sont fusionnés dans un barème unique d'allègements. Au-delà de la préservation de la compétitivité des entreprises engagées dans la réduction effective de la durée du travail à trente-cinq heures, une baisse du coût du travail sur les bas et moyens salaires est ainsi réalisée.

Afin d'encourager la négociation car elle est de nature, tant dans les branches que dans les entreprises, à trouver les solutions conciliant les créations d'emploi, les besoins des entreprises et les aspirations des salariés, l'allègement de charges sociales est subordonné à un accord d'entreprise ou, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, à un accord de branche étendu fixant

les paramètres essentiels de la réduction de la durée du travail. La négociation est donc menée par les organisations syndicales représentatives, sans que les règles de représentativité soient modifiées. En cas d'accord d'entreprise, lorsque les organisations syndicales signataires sont minoritaires, une confirmation par le personnel, à la demande d'une ou des organisations signataires, est prévue. Les possibilités de négociations dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical sont par ailleurs définies.

La poursuite et l'amplification de la dynamique de négociation engagée seront également favorisées par la reconduction des autres outils d'accompagnement mis en place par la première loi, en particulier le dispositif d'appui et de conseil à la réorganisation qui a connu un réel succès et fait la preuve de son utilité dans les petites et moyennes entreprises (PME).

En ce qui concerne le salaire minimum de croissance (SMIC), le Gouvernement, comme il s'y était engagé, garantit aux salariés concernés par une réduction du temps de travail, à temps complet ou à temps partiel, ainsi qu'aux nouveaux embauchés placés dans des situations équivalentes, le maintien du salaire mensuel lors du passage à trente-cinq heures dans les entreprises et sa revalorisation ultérieure en fonction de l'évolution des prix et du pouvoir d'achat des salaires.

Enfin, ce projet de loi organise la sécurisation juridique des accords déjà conclus qui seront conformes aux dispositions de la seconde loi. Dans le cas contraire, il donne aux partenaires sociaux le temps nécessaire pour s'y adapter.

**L'Article 1er** du projet de loi confirme le principe de la réduction de la durée légale à trente-cinq heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1er janvier 2002 pour l'ensemble des entreprises.

**L'Article 2** définit le régime des heures supplémentaires. Dans les entreprises dont la durée collective est fixée à trente-cinq heures ou moins, les heures supplémentaires effectuées entre trente-cinq et trente-neuf heures donnent lieu à une bonification de 25 % pour le salarié. Dans les autres entreprises, la bonification est de 15 % et une contribution de 10 % est versée au fonds pour l'emploi mentionné à l'article 11. Elle est due sauf si le paiement des heures supplémentaires et des majorations est remplacé par un repos compensateur équivalent, cette substitution étant favorable à l'emploi. Un accord collectif de branche ou d'entreprise détermine si cette bonification prend la forme d'un repos ou d'une majoration

de salaire. A défaut, elle prend la forme d'un repos. Le régime des heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-neuf heures est inchangé. En 2000 (respectivement 2002), la bonification est de 10 % pour les salariés des entreprises de plus de vingt salariés (respectivement vingt ou moins) à trente-cinq heures et n'est pas due dans les autres entreprises, qui devront en revanche s'acquitter de la contribution de 10 %.

Par ailleurs, les modalités de prise du repos compensateur obligatoire sont simplifiées et une organisation par cycle peut désormais être mise en place par accord d'entreprise aussi bien que par accord de branche étendu.

Enfin, le contingent de 130 heures, qui détermine le seuil maximum à partir duquel toute heure supplémentaire donne lieu à un repos compensateur, s'appliquera pour les entreprises de plus de vingt salariés au-delà de trente-sept heures en l'an 2000 et au-delà de trente-six heures en 2001 (respectivement 2002 et 2003 pour les entreprises de vingt salariés ou moins).

Le contingent est réduit à 90 heures en cas d'accord de modulation (sauf en cas de faible amplitude de cette modulation). Il est logique, en effet, en compensation de cette souplesse, d'accorder plus rapidement aux salariés un droit à repos compensateur et la mise en oeuvre d'une modulation d'amplitude large tend à réduire objectivement le besoin de recourir à des heures supplémentaires.

**L'Article 3** unifie et simplifie le régime des modulations qui ouvre la possibilité par accord de branche ou d'entreprise de faire varier la durée du travail sur l'année. La durée moyenne ne doit pas alors excéder en moyenne trente-cinq heures par semaine et, en tout état de cause, 1600 heures. Cette durée de 1600 heures correspond à un équivalent annuel moyen de trente-cinq heures, après prise en compte du repos hebdomadaire de deux jours par semaine, des semaines de congés payés et des onze jours fériés. Des garanties nouvelles sont apportées aux salariés en matière de délai de prévenance en cas de changement d'horaires et de droit à rémunération et à repos compensateur pour ceux qui n'ont pas travaillé pendant toute la période de modulation. Il devient également possible, par accord collectif, de branche ou d'entreprise de mettre en place des calendriers individualisés dans le cadre d'une organisation du travail prévue par l'accord.

Les accords de modulation conclus avant l'adoption de la loi restent valables, le nouveau régime des heures supplémentaires s'appliquant aux heures dépassant la durée moyenne de trente-cinq

heures sur l'année et, en tout état de cause, dépassant 1600 heures sur l'année.

**L'Article 4** pérennise la possibilité d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de journées ou de demi-journées de repos qui a connu un large écho dans les négociations récentes. Lorsque cette réduction ne s'effectue pas sur une période de quatre semaines, un accord collectif est requis.

**L'Article 5** distingue trois catégories de cadres. Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail, comme cela est déjà prévu par la jurisprudence. Les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe, au service ou à l'unité auxquels ils s'intègrent et dont l'horaire peut être prédéterminé, sont soumis aux mêmes règles que l'ensemble des salariés. Les cadres au sens des conventions collectives qui n'appartiennent pas à la 1ère ou à la 2ème de ces catégories et, donc, dont l'horaire collectif ne peut être prédéterminé, doivent également être concernés par la réduction du temps de travail. Leur durée du travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait hebdomadaires, mensuels ou annuels, en heures ou en jours. Lorsque ces conventions de forfait sont établies sur l'année, en heures ou en jours, un accord collectif est requis. En cas de décompte en jours de travail, le nombre de jours travaillés doit être au maximum de 217 jours. L'accord peut le cas échéant prévoir que le régime de décompte en jours s'applique également à certains des salariés itinérants dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

**L'Article 6** clarifie le régime du temps partiel. Il adapte la définition du temps partiel aux normes posées par la directive européenne du 15 décembre 1997. Il soumet de manière générale l'organisation du temps partiel sur l'année à un accord collectif qui pourra, le cas échéant, prévoir une modulation de la durée de travail des salariés. Ce temps partiel réparti sur l'année devra donc prendre en considération les intérêts des salariés. Un salarié pourra obtenir, à titre individuel, de disposer de périodes d'une semaine ou plus non travaillées pour des raisons liées à la vie familiale, comme par exemple tout ou partie des congés scolaires. Enfin, les salariés à temps partiel pourront désormais refuser une modification de la répartition des horaires prévus au contrat de travail pour des raisons familiales impérieuses ou lorsque cette modification est incompatible avec une période d'activité fixée chez un autre employeur.

**L'Article 7** introduit le contrat de travail intermittent sur la base d'un accord collectif. Il permet aux secteurs d'activités connaissant par nature des périodes d'inactivité de s'y adapter, tout en garantissant les protections nécessaires aux salariés.

**L'Article 8** précise, d'une part, que les jours de repos provenant de la réduction du temps de travail sont pris en compte pour le calcul des congés payés, d'autre part, qu'il est tenu compte des situations de pluriactivité pour l'ordre des départs en congé.

**L'Article 9** améliore les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps, dispositif d'aménagement des périodes de repos dans le cadre de la vie professionnelle. Son mode d'alimentation ainsi que ses modalités de fonctionnement sont diversifiés, notamment pour favoriser l'accomplissement d'obligations familiales, le passage à temps partiel, des actions de formation ou le financement d'une cessation anticipée d'activité. Le délai de prise des congés est fixé à cinq ans (dix ans pour les parents dont l'enfant est âgé de moins de seize ans), afin de ne pas remettre en cause la réduction effective du temps de travail et l'incitation à créer des emplois.

**L'Article 10** ouvre la possibilité, par accord collectif, d'utiliser, après accord du salarié, une partie des heures libérées par la réduction du temps de travail à des actions de formation strictement destinées au développement personnel et professionnel du salarié et dont les frais sont payés par l'entreprise.

**L'Article 11** est consacré au développement de la négociation. Les entreprises se trouvant effectivement à trente-cinq heures hebdomadaires, et en tout état de cause au maximum à 1600 heures sur l'année, bénéficieront d'un allègement de cotisations sociales.

Cet allègement de charges est subordonné à un accord d'entreprise ou, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, à un accord de branche étendu ou un accord local fixant les paramètres essentiels de la réduction de la durée du travail. La négociation est donc menée par les organisations syndicales représentatives, sans que les règles de représentativité soient modifiées. En cas d'accord d'entreprise, lorsque les organisations syndicales signataires sont minoritaires, une confirmation par le personnel, à la demande d'une ou des organisations signataires, est prévue.

En l'absence de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un salarié mandaté par une organisation syndicale reconnue

représentative sur le plan national et doit être approuvé par la majorité du personnel.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté, les délégués du personnel peuvent négocier l'accord, qui doit être approuvé par la majorité du personnel et validé par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale.

A compter de 2002 dans les petites entreprises de moins de onze salariés, à défaut d'accord de branche et si le mandatement ne s'avère pas possible, la réduction pourra être mise en place par le chef d'entreprise ayant reçu l'approbation écrite de la majorité des salariés.

Bénéficieront également de l'allégement les entreprises qui ont réduit la durée du travail avant l'entrée en vigueur de la présente loi, dans les conditions prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 précitée ouvrant droit à l'aide incitative, ou par accord conduisant à une durée effective du travail inférieure ou égale à trente-cinq heures.

Les entreprises créées après l'entrée en vigueur de la présente loi auront un an à compter de la mise en place prévue des représentants du personnel pour conclure un accord dans les conditions applicables aux autres entreprises.

Comme l'avait déjà prévu la loi du 13 juin 1998 précitée, les organisations syndicales pourront bénéficier d'une aide pour la formation de leurs salariés mandatés. Le dispositif d'appui et d'accompagnement prévu pour les branches et les entreprises est également reconduit.

Un fonds qui sera mis en place par la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 assurera la compensation prévue à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale aux régimes concernés par l'allégement. L'Etat et les régimes de protection sociale contribueront à ce fonds en fonction du surcroît de recettes et des économies de dépenses induits par la réduction du temps de travail, de sorte que l'équilibre des régimes concernés ne soit pas affecté. Un décret en Conseil d'Etat déterminera les règles de calcul et d'évolution de ces contributions.

**L'Article 12** définit le barème d'allégement de cotisations sociales patronales. Y ouvrent droit les entreprises soumises au champ de la durée légale, à l'exception de certains organismes publics de l'Etat en situation de monopole pour certaines de leurs activités, ou en raison de l'importance des concours de l'Etat.

L'article 12 fixe également les conditions de la proratisation de cet allègement pour les salariés à temps partiel, pour les contrats à durée limitée et pour les horaires collectifs inférieurs à trente-deux heures. Les temps partiels dont la durée du travail est inférieure à un mi-temps n'ouvrent pas droit à l'allègement. L'exonération est non cumulable avec d'autres exonérations sauf celles prévues par la loi du 13 juin 1998 précitée et la loi n°96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail, auxquelles s'ajoute la composante bas et moyens salaires du barème d'allègements.

**L'Article 13** vise à favoriser le développement de la négociation locale. Les accords inter-entreprises conclus dans le cadre de l'article L. 132-30 du code du travail seront considérés comme des accords d'entreprise. Afin de faciliter le recours au groupement d'employeurs, le seuil de cinquante salariés prévu par cet article L. 132-30 ne s'appliquera pas lorsque l'accord inter-entreprises est conclu dans le périmètre d'un groupement d'employeurs.

L'article 13 rend possible l'adhésion à un groupement d'employeurs d'entreprises dont l'effectif est supérieur à trois cents salariés. Cette disposition peut faciliter le recours à cette formule bien adaptée aux PME pour réaliser, de façon mutualisée, la réduction de la durée du travail et l'embauche de nouveaux salariés. Elle est subordonnée à un accord collectif dans l'entreprise concernée. Il s'agit de favoriser le développement de groupements d'employeurs comprenant une ou des entreprises de taille moyenne en garantissant la protection des droits des salariés.

**L'Article 14** procède à la validation des accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi, en application de la loi du 13 juin 1998 précitée, lorsqu'ils sont conformes aux stipulations de la présente loi. Un délai d'un an est, par ailleurs, laissé aux branches et aux entreprises pour éventuellement adapter leurs accords. Seules les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires sont immédiatement applicables.

**L'Article 15** porte sur les conséquences du refus par un salarié de la modification de son contrat de travail consécutive à une réduction du temps de travail organisée par un accord collectif signé par des organisations syndicales majoritaires ou approuvé par une majorité du personnel. Dans ce cas, l'application de l'accord constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement et un éventuel licenciement sera soumis à la procédure applicable en cas

de licenciement individuel. Ces dispositions réalisent ainsi un équilibre entre l'intérêt collectif qui s'attache à la pleine application d'un accord global portant sur la réduction du temps de travail et les droits des salariés concernés quand il y a modification du contrat de travail.

**L'Article 16** apporte au salarié rémunéré au SMIC une double garantie : garantie du maintien du salaire au moment du passage à trente-cinq heures par l'octroi d'un complément différentiel de salaire et garantie de progression de son salaire mensuel. Cette garantie sera ainsi revalorisée, pour chaque salarié, en fonction de l'évolution des prix et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel ouvrier. Cette garantie concerne également les nouveaux embauchés recrutés sur des postes équivalents à ceux des salariés en place, ainsi que les travailleurs à temps partiel lorsque leur durée de travail est réduite. L'article 16 prévoit qu'un rapport du Gouvernement au Parlement précisera, avant le 31 décembre 2002, les mesures permettant de rendre sans objet cette garantie d'ici le 1er juillet 2005.

**L'Article 17** a pour objet de transposer dans le code rural, d'une part les dispositions du présent projet de loi et, d'autre part, celles de la loi du 13 juin 1998 précitée qui n'avaient pas été rendues applicables aux salariés des professions agricoles (règles relatives aux coupures pour les salariés à temps partiel, définition du travail effectif).



## PROJET DE LOI

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu l'article 39 de la Constitution,

Décète :

Le présent projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail, délibéré en Conseil des ministres après avis du Conseil d'Etat, sera présenté à l'Assemblée nationale par la ministre de l'emploi et de la solidarité qui est chargée d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### **Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires**

##### **Article 1<sup>er</sup>**

I.- Le premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine. »

II.- La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres entreprises et unités économiques et sociales, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2.

III. L'article L. 212-1 *bis* du code du travail est abrogé.

## Article 2

I.- Les trois derniers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail deviennent les premier, deuxième et troisième alinéas de l'article L. 212-7-1 inséré après l'article L. 212-7.

Au premier alinéa de l'article L. 212-7-1, les mots : « Toutefois, la » sont remplacés par le mot : « La ».

Au 2° du deuxième alinéa de l'article L. 212-7-1, après les mots : « accord collectif étendu » sont ajoutés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ».

Au troisième alinéa de l'article L. 212-7-1, les mots : « du présent article et des articles » sont remplacés par les mots : « des articles L. 212-5, » et les mots : « trente-neuf » par les mots : « trente-cinq ».

II.- L'article L. 212-5 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-5.-* Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

« I.- Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1, ou à la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une bonification de 25 %.

« Dans les autres entreprises, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 10 %.

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article L. 212-5-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.

« La contribution due par l'employeur est assise sur le salaire et l'ensemble des éléments complémentaires de rémunération versés en contrepartie directe du travail fourni.

« La contribution est recouvrée selon les règles et garanties définies à l'article L. 136-5 du code de la sécurité sociale pour le recouvrement de la contribution sociale sur les revenus d'activité.

« La contribution n'est pas due lorsque le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur équivalent et que la bonification est attribuée sous forme de repos.

« II.- Chacune des huit heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes, à une majoration de 50 %.

« III.- Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

« Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

« La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise.

« Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6, les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

« Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. »

III.- Le produit de la contribution prévue au I de l'article L. 212-5 du code du travail et au I de l'article 992-2 du code rural est versé au fonds créé par la loi n°99-... de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 assurant la compensation de

l'allégement des cotisations sociales défini par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale aux régimes concernés par cet allégement.

IV.- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente dans les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente cinq heures à compter du 1er janvier 2002 donnent lieu, jusqu'à cette date, à une majoration de salaire de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes et sont soumises aux dispositions du III de l'article L. 212-5 du code du travail.

V.- Pendant l'année 2000 pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2000 et pendant l'année 2002 pour les autres entreprises, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu :

- dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail ou à la durée considérée comme équivalente, à la bonification prévue au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 au taux de 10 % ;

- dans les autres entreprises, à la contribution mentionnée au deuxième alinéa du I de l'article L. 212-5 au taux de 10 %.

VI.- L'article L. 212-5-1 du même code est ainsi modifié :

1° La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée :

« Le repos peut être pris par journée entière ou demi-journée à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. » ;

2° La deuxième phrase du quatrième alinéa est supprimée ;

3° Au cinquième alinéa, après la première phrase sont ajoutées les phrases suivantes :

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois. Ce délai est porté à douze mois lorsque la durée hebdomadaire du travail varie en application d'une convention ou d'un accord prévu à l'article L. 212-8. »

VII.- L'article L. 212-6 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par les phrases suivantes :

« Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 212-8. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente-et-une et trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an. » ;

2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions du premier et du troisième alinéas de l'article L.212-5-1, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa. » ;

3° Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine. »

VIII.- Le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à trente-sept heures pour l'année 2000 et à trente-six heures pour l'année 2001. Lorsque l'entreprise fait application d'une convention ou d'un accord mentionné à l'article L. 212-8 du même code, ce seuil est fixé respectivement pour les années 2000 et 2001 à 1690 et 1645 heures. Pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et en 2003.

IX.- A la première phrase de l'article L. 212-2 du même code, le mot : « précédent » est remplacé par le mot : « L. 212- 1 ».

Au deuxième alinéa de l'article L. 620-2 du même code, la mention de l'article L. 212-5 est remplacée par celle de l'article L. 212-7-1 et les mots : « le programme indicatif de la modulation mentionnée au 4° de l'article L. 212-8-4 » sont remplacés par les

mots : « le programme de la modulation mentionné au septième alinéa de l'article L. 212-8 ».

## CHAPITRE II

### Répartition et aménagement du temps de travail

#### Article 3

I.- L'article L. 212-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-8.*- Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures. La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.

« Les conventions ou accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par les deuxièmes alinéas des articles L. 212-1 et L. 212-7.

« Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 et ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus à l'article L. 212-6.

« Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de 1600 heures.

« Les conventions et accords définis par le présent article doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures

qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, ainsi que le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

« Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

« Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.

« La convention et l'accord définis par le présent article fixent les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.

« Les conventions et accords définis par le présent article peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.

« Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer. »

II.- Au premier alinéa de l'article L. 212-8-5 du même code, les mots : « tel que mentionné à l'article L. 212-2-1, au onzième alinéa (2°) de l'article L. 212-5 ou à l'article L. 212-8 » sont remplacés par les mots : « mentionnés aux articles L. 212-7-1 et L. 212-8 ».

III.- L'article L. 212-9 du même code devient l'article L. 212-10. Au premier alinéa de cet article, les mots : « au deuxième alinéa de l'article L. 212-5 » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa du I de l'article L. 212-5, cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1 et deuxième alinéa de l'article L. 212-7-1 ».

IV.- Les articles L. 212-2-1, L. 212-8-1, L. 212-8-2, L. 212-8-3 et L. 212-8-4 du même code sont abrogés.

V.- Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 212-2-1 et L. 212-8 du code du travail applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur. Toutefois, à compter de la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures, les heures excédant une durée moyenne sur l'année de trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6.

#### **Article 4**

I.- L'article L. 212-9 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-9.- I.-* La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

« II.- Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou

partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

« La convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. L'accord précise également les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

« Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer. »

II.- L'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail est abrogé. Toutefois, les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement dudit article et applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur.

### CHAPITRE III

#### **Dispositions relatives aux cadres**

##### **Article 5**

Il est créé, après la section IV du chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre II du code du travail, une section V ainsi rédigée :

##### *« Section V*

##### *« Dispositions particulières relatives aux cadres*

*« Art. L. 212-15-1.-* Les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ne sont pas soumis aux dispositions du titre I et aux chapitres préliminaire, I et II du titre II du livre II.

*« Art. L. 212-15-2.-* Les salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre I et à celles du titre II du livre II.

*« Art. L. 212-15-3.- I.-* Les salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-5-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Lorsque ces conventions de forfait sont établies sur l'année, en heures ou en jours, leur conclusion doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendus ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

*« II.-* Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

L'accord collectif doit préciser les catégories de salariés concernés. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7.

« III.- Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en jours, l'accord collectif doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser deux cent dix-sept jours. La convention ou l'accord définit les catégories de salariés concernés ainsi que les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de suivi de son application, notamment au regard de son impact sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1. La convention ou l'accord peut également préciser que le décompte de la durée du travail en jours est applicable aux salariés itinérants n'appartenant pas à la catégorie des cadres et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.

« Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions de l'article L. 220-1 leur sont applicables.

« *Art. L. 212-15-4.*- Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5. »

## CHAPITRE IV Travail à temps partiel et contrat intermittent

### Article 6

I.- Dans la section II du chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre II du code du travail, le paragraphe 3 devient le paragraphe 4 et l'article L. 212-4-8 devient l'article L. 212-4-16.

Les articles L. 212-4-4, L. 212-4-5, L. 212-4-6 et L. 212-4-7 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 212-4-8, L. 212-4-9, L. 212-4-10 et L. 212-4-11.

II.- L'article L. 212-4-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le huitième alinéa est inséré après le premier alinéa de l'article L. 212-4-9 ;

2° Les cinq derniers alinéas deviennent les premier, deuxième, troisième, quatrième et dernier alinéas du nouvel article L. 212-4-5 ;

3° Les sept premiers alinéas sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail. En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

« Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

« - à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;

« - à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou

l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement ;

« - à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1. »

III.- L'article L. 212-4-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-4-3.*- Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

« Le contrat de travail détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

« Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

« Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

« Le refus d'accepter une modification de la répartition des horaires prévus au contrat de travail, dès lors que ces nouveaux horaires de travail ne sont pas compatibles avec des obligations familiales impérieuses ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

IV.- L'article L. 212-4-4 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-4-4.*- Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4-3, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. Cet accord ou cette convention peut également porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au deuxième alinéa du même article.

« Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

« Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir, pour les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions du présent alinéa peuvent être autorisées par l'inspection du travail. »

V.- L'article L. 212-4-6 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-4-6.*- Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

« La convention ou l'accord collectif doit fixer :

« 1° Les catégories de salariés concernés ;

« 2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée.

« 3° La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

« 4° La durée minimale de travail pendant les jours travaillés ; seul une convention ou un accord collectif de branche étendu peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ;

« 5° Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée ; la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;

« 6° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés au salarié ;

« 7° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé ; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu.

« Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, la convention ou l'accord peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

« Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

« Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

VI.- L'article L. 212-4-7 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-4-7.-* Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. Leur durée de travail doit être fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 212-4-2.

« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

« Donnent lieu à l'application des dispositions prévues par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1, les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la durée légale fixée à l'article L.212-1 ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord défini à l'article L. 212-8, les heures effectuées au-delà des limites fixées par cet accord.

« L'avenant au contrat de travail doit préciser la ou les périodes non travaillées. »

VII.- A la fin de la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 212-4-9 nouveau du code du travail, après les mots : « accord collectif étendu » sont ajoutés les mots : « ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ».

VIII.- A l'article L. 212-4-11 nouveau du même code, la mention de l'article L. 212-4-6 est remplacée par celle de l'article L. 212-4-10.

## **Article 7**

I.- Il est créé, dans la section II du chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre II du code du travail, un paragraphe 3 comprenant les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15 ainsi rédigés :

« *Paragraphe 3*  
« **Travail intermittent**

« *Art. L. 212-4-12.*- Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

« *Art. L. 212-4-13.*- Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment :

« 1° La qualification du salarié ;

« 2° Les éléments de la rémunération ;

« 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

« 4° Les périodes de travail ;

« 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

« Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

« Dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

« *Art. L. 212-4-14.*- Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

« *Art. L. 212-4-15.*- Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou

d'établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord. »

II.- Les stipulations des contrats de travail conclus sur le fondement de l'article L. 212-4-3 dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la présente loi et prévoyant une durée de travail calculée sur l'année demeurent en vigueur.

## CHAPITRE V **Dispositions relatives aux congés**

### **Article 8**

I.- A la deuxième phrase de l'article L. 223-4 du code du travail, après les mots : « les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 » sont ajoutés les mots : « , les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ».

II.- La première phrase du troisième alinéa de l'article L. 223-7 du même code est complétée par les mots : « ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ».

## CHAPITRE VI **Compte épargne-temps**

### **Article 9**

L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi modifié :

I.- Le deuxième alinéa est complété par la phrase suivante :  
« Le congé doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale définie au huitième alinéa du présent article. »

II.- Au quatrième alinéa, après les mots : « de primes conventionnelles » sont ajoutés les mots : « ou indemnités ».

III.- Les sixième et septième alinéas sont ainsi rédigés :

« Peuvent également être affectées au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du III du même article et du repos compensateur fixé par l'article L. 212-5-1 et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail.

« La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des troisième et sixième alinéas du présent article ne peut excéder vingt-deux jours par an. Dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif, l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps. »

IV.- Au huitième alinéa, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « deux mois » ; le même alinéa est complété par les dispositions suivantes :

« Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congé est portée à dix ans. »

V.- Il est inséré un neuvième alinéa ainsi rédigé :

« Le compte épargne-temps peut être utilisé, notamment dans le cadre des actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2, pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail. Il peut également être utilisé par les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale sans que la limite fixée au neuvième alinéa leur soit opposable. »

VI.- Au onzième alinéa, après les mots : « accord interprofessionnel » sont ajoutés les mots : « ou une convention ou un accord collectif étendu ».

**CHAPITRE VII**  
**Formation et réduction du temps de travail**

**Article 10**

I.- Au chapitre II du titre III du livre IX du code du travail, l'article L. 932-2 devient l'article L. 932-3 et l'article L. 932-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 932-2.-* Une convention de branche ou un accord professionnel étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement définissant les modalités d'une réduction de la durée du travail ou un avenant à cette convention ou à cet accord peut prévoir les conditions dans lesquelles, après accord du salarié, des actions de formation peuvent être organisées pour partie sur le temps de travail et pour partie en dehors du temps de travail.

« Ces actions de formation, définies par la convention ou l'accord, ne peuvent être destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités exercées par le salarié et doivent avoir pour objet le développement professionnel ou personnel du salarié.

« Les dépenses de fonctionnement des actions ainsi effectuées, ainsi que les dépenses liées à la rémunération des heures de formation pour la partie réalisée sur le temps de travail effectif, tel que défini à l'article L. 212-4, sont supportées par l'entreprise dans le cadre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle prévue aux articles L. 950-1 et suivants.

« Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

II.- Au deuxième alinéa de l'article L. 933-3 du même code, les mots : « à l'article L. 933-2 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 932-1, L. 932-2 et L. 933-2 ».

**CHAPITRE VIII**  
**Développement de la négociation et allègement  
des cotisations sociales**

**Article 11**

I.- Les entreprises dont la durée collective du travail est fixée au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année, bénéficient d'un allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions prévues au présent article.

II.- Pour ouvrir droit à l'allègement, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise doit être fixée :

1° Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés, par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues au III ou IV du présent article ;

2° Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés :

- soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues aux III, IV et V ;
- soit en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou d'un accord conclu dans les conditions définies à l'article L. 132-30 du code du travail.

La convention ou l'accord doit fixer la durée du travail et préciser les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, les incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail, les conditions de mise en place des horaires à temps partiel mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 212-4-9 du code du travail, ainsi que les modalités de suivi de l'application de l'accord.

III.- L'accord d'entreprise précise le nombre des emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail. L'accord d'entreprise peut prévoir les modalités de consultation du personnel.

Pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel peut être organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord ouvre droit à l'allègement s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Participent à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote sont arrêtées par l'employeur après consultation des organisations syndicales. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

IV.- Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, l'accord collectif d'entreprise peut être conclu par un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national.

Les organisations syndicales définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.

Le mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut à tout moment mettre fin au mandat.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. L'accord peut prévoir les modalités de cette consultation. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

L'accord est communiqué au Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail. Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise choisi par lui.

Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du

code du travail dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de six mois courant soit à compter de la date à laquelle il a été mis fin au mandat avant la conclusion de la négociation, soit à compter de la signature de l'accord ou, à défaut, de la fin de la négociation.

V.- Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu et lorsqu'aucun salarié n'a été mandaté dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées, au plan départemental ou local, par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les délégués du personnel peuvent négocier un accord collectif d'entreprise. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

VI.- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et par dérogation aux dispositions du II, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu et quand aucun salarié n'a été mandaté dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les entreprises dont l'effectif est inférieur à onze salariés peuvent bénéficier de l'allègement si le document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies au I est approuvé par la majorité des salariés.

VII.- Bénéficient de l'allègement les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, ont réduit leur durée du travail en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou d'une convention ou d'un accord fixant la durée du travail dans les limites prévues au I.

VIII.- Par dérogation aux dispositions du II du présent article, les entreprises employant des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu et dont la durée du travail, en application de l'article 26 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés, ne dépasse pas en moyenne sur une année trente-cinq heures bénéficient, pour ces salariés, de l'allègement.

IX.- Les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi bénéficient de l'allègement si la durée du travail est fixée par l'employeur dans les limites définies au I. A l'expiration d'une période d'un an courant à compter de la date à laquelle peuvent être élus ou désignés des représentants du personnel, son maintien est subordonné au respect des conditions définies au II.

X.- Pour bénéficier de l'allègement, l'employeur doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant la durée du travail applicable dans l'entreprise accompagnée, le cas échéant, de l'accord d'entreprise ainsi que du document attestant de l'approbation des salariés.

L'allègement résultant de l'application des dispositions de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale prend effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle la durée du travail applicable dans l'entreprise a été fixée dans les limites définies au I ou, si elle lui est postérieure, la date de réception par les organismes mentionnés ci-dessus de la déclaration de l'employeur et au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

XI.- Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est déterminé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.

XII.- Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords mentionnés au II du présent article.

XIII.- Les branches ou entreprises qui engagent ou qui mettent en œuvre des réorganisations préalablement ou consécutivement à la réduction du temps de travail peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement, individuel

ou collectif, auquel les régions peuvent, le cas échéant, participer. L'Etat peut prendre en charge une partie des frais liés aux études ou interventions de conseil nécessaires.

XIV.- Le bénéfice de l'allègement est supprimé en cas de fausse déclaration.

Il est également supprimé en cas de dénonciation, intervenue dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord mentionné aux II et VII n'a pas été remplacé dans un délai de douze mois suivant la dénonciation.

Le bénéfice de l'allègement est suspendu lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec les limites définies au I.

Le bénéfice de l'allègement est également suspendu pour le salarié ayant effectué un nombre d'heures supplémentaires dépassant le contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail.

La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allègement, assortie le cas échéant du remboursement de son montant, est notifiée à l'employeur par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sur le rapport de l'autorité administrative désignée par décret, ou après avis de cette autorité lorsque la suspension ou la suppression est consécutive à un contrôle effectué par un agent assermenté appartenant à cet organisme.

XV.- Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allègement et du remboursement du montant de l'aide, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des III, IV, V et VI du présent article. Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article.

XVI.- Le fonds créé par l'article ... de la loi n° 99-... de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 assure la compensation intégrale, prévue à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, de l'allègement des cotisations sociales défini par le I ci-dessus aux régimes concernés par cet allègement.

L'Etat et les organismes gérant des régimes de protection sociale relevant du code de la sécurité sociale et du code rural et ceux visés à l'article L. 351-21 du code du travail contribuent à ce fonds. Leur contribution est déterminée à partir du surcroît de

recettes et des économies de dépenses induits par la réduction du temps de travail pour l'Etat et les organismes précités. Les règles de calcul de leur montant et de leur évolution sont définies par décret en Conseil d'Etat après consultation de la Commission des comptes de la sécurité sociale.

XVII.- Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

## **Article 12**

I. - Il est inséré, à la fin de la section IV du chapitre premier du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, un article L. 241-13-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 241-13-1.* - I.- Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 11 de la loi n°... du ... 1999 relative à la réduction négociée du temps de travail bénéficient d'un allègement des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés.

« II. - Peuvent bénéficier de cet allègement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail ainsi que les sociétés ou organismes de droit privé, les sociétés d'économie mixte et établissements publics industriels et commerciaux locaux de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local et les entreprises d'armement maritime. Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allègement, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de la réduction du temps de travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.

« III. - Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs

salariés occupés selon une durée collective de travail ou une durée de travail stipulée au contrat fixées dans les limites définies au I de l'article 11 de la loi n°99... du ... 1999 précitée.

« Le montant de cet allègement est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum, selon un barème déterminé par décret.

« IV. - L'allègement auquel ouvrent droit les salariés est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées rapporté à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise calculée sur le mois. Si la durée collective du travail est inférieure ou égale à trente-deux heures hebdomadaires, le nombre d'heures rémunérées est rapporté à la durée mensuelle correspondant à la durée hebdomadaire de trente-deux heures.

« Les salariés dont la durée stipulée au contrat de travail est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable, n'ouvrent pas droit à l'allègement.

« V. - Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :

« a) avec l'aide prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou avec l'exonération prévue à l'article 39 ou à l'article 39-1 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,

« b) avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.

« Dans le cas prévu au a) ci-dessus, le montant de l'allègement est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

« Le cumul ne peut excéder le montant total des cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail employés dans l'entreprise ou l'établissement, que leur emploi ouvre ou non droit à l'une des mesures précitées.

« Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales que celles mentionnées ci-dessus ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. »

II. - Le VI de l'article 9 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail est abrogé.

III. - Les dispositions des articles L. 241-13, L. 711-13 du code de la sécurité sociale et L. 322-12 du code du travail ne sont pas applicables aux salariés des entreprises ouvrant droit au bénéfice de l'allégement prévu au I ci-dessus. Toutefois, les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail continuent à s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

IV. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

### **Article 13**

I.- L'intitulé de la section IV du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> du code du travail est ainsi rédigé :

« Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés ».

II.- L'article L. 132-30 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « les entreprises occupant moins de onze salariés ainsi que celles occupant moins de cinquante salariés » sont remplacés par les mots : « les entreprises occupant moins de cinquante salariés » ;

2° Le premier alinéa est complété par la phrase suivante :

« Dans le cas où les accords mentionnés au deuxième alinéa sont conclus dans le périmètre d'un groupement d'employeurs constitué dans les formes prévues à l'article L. 127-1, ce seuil d'effectif ne s'applique pas. » ;

3° Le deuxième alinéa de l'article L. 132-30 est complété par les phrases suivantes :

« Les accords conclus dans le cadre des commissions locales peuvent prendre la forme d'accords professionnels, interprofessionnels ou d'accords inter-entreprises signés par chacun des chefs des entreprises visées par ces accords. Les accords inter-entreprises sont soumis au régime prévu à l'article L. 132-19. »

III.- Le cinquième alinéa de l'article L. 127-1 du code du travail est complété par les mots : « sauf dans le cas prévu à l'article L. 127-1-1 ».

IV.- Après l'article L. 127-1 du code du travail, il est inséré un article L. 127-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 127-1-1.*- L'adhésion à un groupement d'employeurs des entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 431-1 occupant plus de trois cents salariés est subordonnée à la conclusion, dans l'entreprise ou l'organisme concerné, d'un accord collectif définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.

« Cette adhésion ne peut prendre effet qu'après communication de l'accord à l'autorité compétente de l'Etat. »

V.- L'article L. 127-8 du code du travail est abrogé.

VI.- Les groupements locaux d'employeurs constitués avant la date de publication de la présente loi peuvent recevoir de nouvelles adhésions dans des conditions définies aux cinquième et sixième alinéas de l'article L. 127-1 du code du travail.

## CHAPITRE IX Sécurisation juridique

### Article 14

I.- Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et qui sont conformes aux dispositions de la présente loi.

II.- A l'exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail issus de l'article 2 de la présente loi, les clauses des accords conclus en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée et contraires aux dispositions de la présente loi continuent à produire leurs effets jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y

substituant, et au plus tard pendant une durée d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

### **Article 15**

I.- A la section I du chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre II du code du travail, il est inséré, après l'article L. 212-2-2, un article L. 212-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-3.-* Le seul changement du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, consécutif à une réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif, ne constitue pas une modification du contrat de travail. »

II.- Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail consécutive à une réduction de la durée du travail organisée par un accord conclu conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente loi, leur licenciement est réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse et est soumis à la procédure applicable en cas de licenciement individuel.

## **CHAPITRE X Rémunération**

### **Article 16**

I.- Les salariés dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ne peuvent percevoir, postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de cent soixante-neuf heures. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.

Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation

mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.

Si la durée collective est réduite en deçà de trente-cinq heures, les salariés perçoivent au minimum le salaire mensuel tel que défini ci-dessus à due proportion de la réduction de la durée du travail en deçà de trente-cinq heures.

II. - Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée collective de travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum prévu au I ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum.

III.- Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée collective est réduite en dessous de trente-neuf heures, et dont la durée du travail est réduite ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini au I calculé à due proportion. Il en va de même pour les salariés embauchés à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée collective de travail et occupant des emplois équivalents.

IV.- Avant le 31 décembre 2002, le Gouvernement, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, présentera au Parlement un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie définie ci-dessus et précisant les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2005 compte tenu de l'évolution du salaire mensuel de base ouvrier mentionné au I et de la progression du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141-2 du code du travail.

V.- Sous réserve des dispositions du III, lorsque les salariés dont la durée du travail a été réduite perçoivent le complément prévu au I du présent article ou un complément de même nature destiné à assurer le maintien de tout ou partie de leur rémunération en application des stipulations d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ce complément n'est pas pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel telle que définie au troisième alinéa de l'article L. 212-4-5, sauf stipulation contraire de l'accord collectif.

## CHAPITRE XI Application dans les professions agricoles

### Article 17

I.- L'article 992 du code rural est ainsi modifié :

« 1° La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée :

« La durée légale du travail effectif des salariés agricoles énumérés à l'article 1144 (1° à 3°, 5° à 7°, 9° et 10°) est fixée à trente-cinq heures par semaine sauf pour ceux employés par les établissements publics administratifs cités au 7° dudit article. » ;

« 2° Il est inséré un sixième alinéa ainsi rédigé :

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

II.- La durée prévue par l'article 992 du code rural est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres exploitations et entreprises, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.

III.- L'article 992-2 du code rural est ainsi rédigé :

« Dans les établissements ou les exploitations assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article 992 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

« I.- Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées dans les entreprises ou exploitations où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée

par l'article 992, ou à la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une bonification de 25 %.

« Dans les autres entreprises ou exploitations, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 10 %.

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article 993-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.

« La contribution due par l'employeur est assise sur le salaire et l'ensemble des éléments complémentaires de rémunération versés en contrepartie directe du travail fourni.

« La contribution est recouvrée selon les règles et garanties définies à l'article L. 136-5 du code de la sécurité sociale pour le recouvrement de la contribution sociale sur les revenus d'activité.

« La contribution n'est pas due lorsque le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur équivalent et que la bonification est attribuée sous forme de repos.

« II.- Chacune des huit heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25%, et les heures suivantes, à une majoration de 50%. »

« III.- Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article 993, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

« Dans les entreprises ou exploitations non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27 du code du travail, ce remplacement est subordonné en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

« La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise ou l'exploitation.

« Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 993-2 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

« Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. »

IV.- Au I de l'article 48 de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social, les mots : « L. 212-5, à l'exception des trois premiers alinéas, » sont supprimés.

V.- Il est inséré dans le code rural un article 992-3 ainsi rédigé :

« *Art. 992-3.*- Les dispositions des articles L. 212-3 et L. 212-7-1 du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article 992. »

VI.- La première phrase du premier alinéa de l'article 993-1 du code rural est ainsi rédigée :

« Le repos prévu aux deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 993 peut être pris par journée entière ou par demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. »

VII.- Le troisième alinéa de l'article 993-1 du code rural est complété par les dispositions suivantes :

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur dans la limite de six mois. Ce délai est porté à douze mois lorsque la durée hebdomadaire du travail varie en application d'une convention ou d'un accord prévu à l'article L. 212-8 du code du travail. »

VIII.- Le premier alinéa de l'article 993-2 du même code est complété par les dispositions suivantes :

« Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans des conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 212-8 du code du travail. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire

de travail dans les limites de trente-et-une à trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures par an. »

IX.- Il est ajouté à l'article 993-2 du même code un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine. »

X.- Il est inséré dans le code rural un article 997-2 ainsi rédigé :

« *Art. 997-2.-* Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

« Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

« Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

« Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur. »

XI.- Les dispositions du IV de l'article 2 de la présente loi sont applicables aux entreprises ou exploitations occupant des salariés mentionnés à l'article 992 du code rural.

XII.- Les dispositions des articles 2 (IV, V, VIII), 3, 4, 5, 9, 10 (I), 11, 12, 14 et 15 sont applicables aux entreprises ou exploitations occupant des salariés mentionnés à l'article 992 du code rural, sous réserve, en ce qui les concerne, du remplacement des références aux articles L. 212-1, L. 212-1-1, L. 212-4, L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-7, L. 220-1, L. 221-4 et L. 611-9 du code du travail par les références aux articles correspondants du code rural.

XIII.- Aux articles 1062-1, 1031 (dernier alinéa) et 1157-1 du code rural, les mots : « des articles L. 241-6-2 et L. 241-13 du code de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots : « des articles L. 241-6-2, L. 241-13 et L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale ».

Fait à Paris, le 28 juillet 1999.

*Signé* : LIONEL JOSPIN

Par le Premier ministre :

*La ministre de l'emploi et de la solidarité,*

*Signé* : MARTINE AUBRY

N° 1786 (rectifié)– PROJET DE LOI relatif à la réduction négociée du temps de travail (*(Renvoyé à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)*)