



N° 1826

ASSEMBLEE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 1er octobre 1999.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET SOCIALES⁽¹⁾ SUR LE PROJET DE LOI (n° 1786 rectifié) *relatif à la réduction négociée du temps de travail*,

PAR M. GAËTAN GORCE,
Député.

RAPPORT de M. Gaëtan GORCE (*au nom de la commission des affaires culturelles*) sur le projet de loi (n° 1786 rectifié) *relatif à la réduction négociée du temps de travail*

(1) La composition de cette commission figure au verso de la présente page.

Travail.

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales est composée de : M. Jean Le Garrec, *président* ; MM. René Couanau, Jean-Michel Dubernard, Jean-Paul Durieux, Maxime Gremetz, *vice-présidents* ; Mme Odette Grzegorzulka, MM. Denis Jacquat, Noël Mamère, Patrice Martin-Lalande, *secrétaires* ; MM. Yvon Abiven, Bernard Accoyer, Mme Sylvie Andrieux, MM. André Aschieri, Gautier Audinot, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, MM. Jean-Paul Bacquet, Jean-Pierre Baeumler, Pierre-Christophe Baguet, Jean Bardet, Jean-Claude Bateux, Jean-Claude Beauchaud, Mmes Huguette Bello, Yvette Benayoun-Nakache, MM. Serge Blisko, Patrick Bloche, Mme Marie-Thérèse Boisseau, MM. Jean-Claude Boulard, Bruno Bourg-Broc, Mme Christine Boutin, MM. Jean-Paul Bret, Victor Brial, Yves Bur, Alain Calmat, Pierre Carassus, Pierre Cardo, Roland Carraz, Mmes Véronique Carrion-Bastok, Odette Casanova, MM. Laurent Cathala, Jean-Charles Cavaillé, Bernard Charles, Jean-Marc Chavanne, Jean-François Chossy, Mme Marie-Françoise Clergeau, MM. Yves Cochet, Georges Colombier, François Cornut-Gentille, Mme Martine David, MM. Bernard Davoine, Bernard Deflesselles, Lucien Degauchy, Marcel Dehoux, Jean Delobel, Jean-Jacques Denis, Dominique Dord, Mme Brigitte Douay, MM. Guy Drut, Nicolas Dupont-Aignan, Yves Durand, René Dutin, Christian Estrosi, Claude Evin, Jean Falala, Jean-Pierre Foucher, Jean-Louis Fousseret, Michel Françaix, Mme Jacqueline Fraysse, MM. Germain Gengenwin, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Giran, Michel Giraud, Gaëtan Gorce, François Goulard, Jean-Claude Guibal, Mme Paulette Guinchard-Kunstler, M. Francis Hammel, Mme Cécile Helle, MM. Pierre Hellier, Michel Herbillon, Guy Hermier, Mmes Françoise Imbert, Muguette Jacquaint, MM. Serge Janquin, Armand Jung, Bertrand Kern, Christian Kert, Jacques Kossowski, Mme Conchita Lacuey, MM. Jacques Lafleur, Robert Lamy, Edouard Landrain, Pierre Lasbordes, Mme Jacqueline Lazard, MM. Michel Lefait, Maurice Leroy, Patrick Leroy, Maurice Ligot, Gérard Lindeperg, Patrick Malavieille, Mmes Gilberte Marin-Moskovitz, Jacqueline Mathieu-Obadia, MM. Didier Mathus, Jean-François Mattei, Mme Hélène Mignon, MM. Jean-Claude Mignon, Pierre Morange, Hervé Morin, Renaud Muselier, Philippe Nauche, Henri Nayrou, Alain Néri, Yves Nicolin, Bernard Outin, Dominique Paillé, Michel Pajon, Mme Geneviève Perrin-Gaillard, MM. Bernard Perrut, Pierre Petit, Mme Catherine Picard, MM. Jean Pontier, Jean-Luc Prétel, Alfred Recours, Gilles de Robien, François Rochebloine, Marcel Rogemont, Yves Rome, Jean Rouger, Rudy Salles, Mme Odile Saugues, MM. André Schneider, Bernard Schreiner, Patrick Sève, Pascal Terrasse, Gérard Terrier, Mmes Marisol Touraine, Odette Trupin, MM. Anicet Turinay, Jean Ueberschlag, Jean Valleix, Philippe Vuilque, Jean-Jacques Weber, Mme Marie-Jo Zimmermann.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	7
1. La confirmation du passage aux 35 heures et la mise en place d'une période d'adaptation nécessaire à la création d'emplois	9

2. La définition d'un nouveau droit du temps de travail et la promotion d'une société du temps maîtrisé et choisi.....	11
3. Un puissant vecteur de relance du dialogue social.....	13
4. Une négociation au service de l'emploi, et plus largement du progrès social	15
TRAVAUX DE LA COMMISSION	19
I.- AUDITIONS DE LA COMMISSION	19
A. AUDITION DE LA MINISTRE	19
B. AUDITIONS DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	34
- M. Jean-Marc Icard – CFE-CGC.....	34
- M. Jean Delmas – UPA.....	39
- M. Ernest-Antoine Seillière. – MEDEF	46
- M. Jean-François Veysset – CGPME.....	54
- M. Michel Jalmain – CFDT	60
- Mme Maryse Dumas – CGT	64
- Mme Michèle Biaggi – FO.....	70
- M. Michel Coquillion – CFTC.....	74
II.- DISCUSSION GENERALE	77
III.- EXAMEN DES ARTICLES	85
Chapitre premier : Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires	85
<i>Article premier</i> (articles L. 212-1 et L. 212-1 <i>bis</i> du code du travail): Confirmation du passage à la nouvelle durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires	85
<i>Article additionnel après l'article premier</i> (article L. 212-4 du code du travail) : Définition des temps compris dans le temps de travail effectif.....	93
<i>Après l'article premier</i>	95
<i>Article additionnel après l'article premier</i> (article L. 212-4 du code du travail) : Mise en place des régimes d'équivalence.....	95
<i>Après l'article premier</i>	96
<i>Article 2</i> (articles L. 212-2, L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-7-1 et L. 620-2 du code du travail) : Régime des heures supplémentaires	99
<i>Après l'article 2</i>	135
<i>Article additionnel après l'article 2</i> (article L. 217-7 du code du travail) : Durée hebdomadaire maximale du travail sur douze semaines consécutives.....	136
<i>Après l'article 2</i>	137
Chapitre II : Répartition et aménagement du temps de travail	137
<i>Article 3</i> (articles L. 212-8, L. 212-8-5, L. 212-9, L. 212-2-1, L. 212-8-1 à L. 212-8-4 du code du travail) : Régime unique de modulation	137
<i>Article 4</i> (article L. 212-9 du code du travail et article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998) : Réduction de la durée du travail organisée sous forme de jours ou demi-journées de repos à prendre sur le mois ou sur l'année ...	151

<i>Article additionnel après l'article 4</i> (article L. 212-4-9-IV nouveau du code du travail) : Temps choisi pour raisons médicales	157
<i>Après l'article 4</i>	158
<i>Article additionnel après l'article 4</i> (article L.221-16 nouveau du code du travail) : Mesures visant à faire respecter le repos dominical par les établissements de vente en détail.....	159
Chapitre III : Dispositions relatives aux cadres	160
<i>Article 5</i> (articles L. 212-15-1 à L. 212-15-4 nouveaux du code du travail) : Réglementation du temps de travail appliquée aux cadres et aux itinérants	160
Chapitre IV : Travail à temps partiel et contrat intermittent	179
<i>Article 6</i> (articles L. 212-4-2 à L. 212-4-16 du code du travail) : Travail à temps partiel	179
<i>Article additionnel après l'article 6</i> (article L. 322-12 du code du travail) : Suppression de l'abattement de 30 % des cotisations sociales pour les salariés à temps partiel.....	199
<i>Article 7</i> (articles L. 212-4-12, L. 212-4-13, L. 212-4-14 et L. 212-4-15 du code du travail) : Travail intermittent	200
Chapitre V : Dispositions relatives aux congés	205
<i>Article 8</i> (articles L. 223-4 et L. 223-7 du code du travail) : Dispositions relatives aux congés payés	205
Chapitre VI - Compte épargne-temps	207
<i>Article 9</i> (article L. 227-1 du code du travail) : Compte épargne-temps	207
Chapitre VII : Formation et réduction du temps de travail	212
<i>Avant l'article 10</i>	213
<i>Article 10</i> (articles L. 932-2 et L. 933-3 du code du travail) : Formation et réduction du temps de travail	213
<i>Article additionnel après l'article 10</i> : Transposition de la directive européenne du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail.....	218
Chapitre VIII : Développement de la négociation et allégement des cotisations sociales	218
<i>Article 11</i> : Développement de la négociation et allégement de cotisations sociales	218
<i>Après l'article 11</i>	246
<i>Article 12</i> (article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale et article 9 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998) : Allégement de cotisations sociales	247
<i>Article additionnel après l'article 12</i> (article 3 de la loi n° 98-161 du 13 juin 1998) : Incitation à la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de vingt salariés.....	264
<i>Article 13</i> (articles L. 132-30, L. 127-1, L. 127-1-1 et L. 127-8 du code du travail) : Développement de la négociation locale	264

Chapitre IX : Sécurisation juridique	268
<i>Article 14</i> : Sécurisation juridique des accords	268
<i>Article 15</i> (article L. 212-3 du code du travail) : Modification du contrat de travail	274
 Chapitre X : Rémunération	 284
<i>Article 16</i> : Salaire minimum de croissance et complément différentiel de salaire	284
 Chapitre XI : Application dans les professions agricoles	 302
<i>Article 17</i> (articles L. 992, L. 992-2, L. 992-3, L. 993-1, L. 993-2, L. 997-2, L. 1031, L. 1062-1 et L. 1157-1 du code rural) : Transposition du projet de loi dans le code rural	302
<i>Après l'article 17</i>	307
<i>Titre du projet de loi</i>	309
 TABLEAU COMPARATIF	 311
 AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION	 377

INTRODUCTION

La loi du 13 juin 1998 sur les 35 heures a atteint ses objectifs. Le bilan quantitatif et qualitatif des négociations qui se sont engagées depuis le vote de cette loi dépasse les prévisions faites au début de l'enclenchement du processus.

A la fin du mois d'août 1999, les 15 000 accords de réduction du temps de travail conclus en vertu de la première loi ne couvraient pas moins de 2 168 000 salariés et prévoyaient la création ou le maintien de 120 273 emplois, sachant que dans 85 % des cas, il s'agit bien d'embauches, et non de licenciements empêchés. 101 accords de branche ont été étendus couvrant plus de 8 millions de salariés. Une étude menée par le ministère du travail, d'après les informations fournies par les enquêtes trimestrielles sur l'emploi, a montré que les effets d'aubaine – c'est-à-dire les embauches qui se seraient réalisées de toute façon en l'absence même d'aide incitative – peuvent être évalués à seulement 15 000 emplois. A ce jour, on peut donc estimer à 105 000 emplois le nombre des emplois qui n'auraient pas été créés sans le mouvement de réduction du temps de travail engagé avec détermination par la loi du 13 juin 1998.

Mais le bilan qualitatif des négociations est également satisfaisant. La logique retenue n'a pas été de « faire du chiffre » en matière d'accords mais bien de parvenir à de bons accords signés, rappelons-le, dans neuf cas sur dix, par l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise. Le dialogue social s'est renouvelé et enrichi. Les salariés n'ont pas été oubliés dans cette démarche participative : les consultations du personnel ont été nombreuses. Les négociations ont abordé de façon pragmatique des thèmes majeurs comme la situation des cadres, la modulation du temps de travail ou la formation. Elles ont permis de concilier les besoins des entreprises, les aspirations des salariés et l'objectif central de développement de l'emploi.

Le présent projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail vise à renforcer et prolonger la dynamique de la première loi, tout en assurant des conditions optimales préparant la réussite de la phase de généralisation qui s'ouvre aujourd'hui.

Le projet de loi constitue la deuxième étape du processus engagé à l'automne 1997. Il s'appuie sur le résultat des négociations auxquelles a donné lieu la loi du 13 juin 1998. Grâce à cette deuxième loi, qui doit être votée avant le début de l'année 2000, la démarche de réduction du temps de travail passera d'une logique incitative à une démarche de généralisation à l'ensemble des salariés.

Les dix-sept articles du projet visent à régler l'ensemble des questions relatives aux conditions de cette généralisation. Après *l'article premier* qui confirme le passage à la nouvelle durée légale fixée à 35 heures, *l'article 2* détermine à la fois les règles transitoires applicables aux heures supplémentaires et leur régime pérenne. *L'article 3* vise à substituer aux trois systèmes de modulation des horaires actuellement prévus dans le code un régime unique de modulation à la fois plus simple et plus protecteur des intérêts des salariés. *L'article 4* met en place deux mécanismes simplifiés de réduction du temps de travail organisée sous forme de jours ou de demi-journées de repos à prendre sur le mois ou sur l'année. *L'article 5* définit trois catégories de cadres et décrit, pour chacune d'elle, les règles applicables en matière de réglementation de la durée du travail. *Les articles 6 et 7* fixent des modalités nouvelles de recours à travail à temps partiel et à l'intermittence.

L'article 8 modifie le régime des congés payés afin de prendre en compte la démarche de réduction du temps de travail. *L'article 9* rénove les règles régissant le compte épargne-temps. *L'article 10* traite des actions de formation en relation avec la réduction du temps de travail. Les conditions pour pouvoir bénéficier des allègements de cotisations sociales sont détaillées à *l'article 11*. *L'article 12* définit pour sa part le mécanisme des allègements. *L'article 13* vise à favoriser le développement de la négociation locale. Les modalités de sécurisation juridiques des accords de réduction du temps de travail précédemment signés sont définies à *l'article 14*. *L'article 15* fixe les règles applicables en matière de modification du contrat de travail suite à un accord de réduction du temps de travail et détermine les procédures à suivre en cas de licenciement. *L'article 16* assure, grâce à un mécanisme de complément différentiel de salaire, le maintien et la progression des rémunérations pour les salariés payés au SMIC ayant réduit leur temps de travail. Enfin, *l'article 17* vise à transposer les dispositions de l'ensemble du projet de loi dans le code rural pour les rendre applicables aux professions agricoles.

1. La confirmation du passage aux 35 heures et la mise en place d'une période d'adaptation nécessaire à la création d'emplois

Le projet confirme l'application de la réduction de la durée légale du travail à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises. Le cap est donc maintenu.

a) Une réduction du temps de travail qui s'applique à tous les salariés y compris aux cadres

La philosophie du projet de loi est bien de généraliser la démarche de réduction du temps de travail qui ne sera perçue comme un véritable progrès social que si elle s'applique à tous.

Il ne suffit pas de prévoir que la réduction du temps de travail s'applique à tous, il faut également, en amont, mieux définir ce que recouvre la notion de temps de travail effectif, qui a déjà fait l'objet d'une clarification lors de l'examen de la première loi. Il serait donc opportun d'adopter un amendement visant à définir les temps faisant partie du temps de travail effectif. De même, la question des astreintes et des régimes d'équivalence pourrait faire l'objet d'une attention particulière de la part du législateur.

Dans son *article 5*, le projet cherche à poser des règles simples applicables aux salariés cadres. Des dispositions spécifiques s'imposent dans la mesure où ce sont ces salariés qui éprouvent sur le terrain probablement le plus de difficultés à réduire de façon significative leur durée de travail. Or ils ne peuvent être les seuls salariés à ne pas bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Cet article pose des règles à la fois pragmatiques et fermes qui leur permettront de participer au mouvement général de réduction du temps de travail.

L'article, qui vise à créer une nouvelle section dans le code du travail spécifique aux cadres, met en place trois catégories de cadres : les cadres dirigeants, les cadres occupés selon un horaire collectif et intégrés dans une équipe de travail, enfin, les autres cadres auxquels des conventions individuelles de forfait peuvent être proposées. Il faut saluer cette innovation du projet qui permet, pour la première fois, de traiter en profondeur et en détail la question du temps de travail des cadres.

La rédaction de cet article est cependant susceptible d'améliorations. Le rapporteur souhaite définir de façon plus précise la catégorie des cadres dirigeants. Etant donné que cette catégorie est celle à laquelle la plupart des dispositions sur la réglementation de la durée du travail ne trouvent pas à s'appliquer, il convient de circonscrire de façon très

précise la notion de cadres dirigeants pour éviter notamment que des cadres « simplement » supérieurs ne soient exclus sans raison du bénéfice de diverses règles relatives à la durée du travail. La définition des cadres dirigeants pourrait ainsi comporter quatre critères cumulatifs : l'existence de responsabilités importantes, une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Il pourrait par ailleurs être prévu que c'est un accord collectif qui doit déterminer les catégories de cadres susceptibles de bénéficier des conventions individuelles de forfait, conventions pouvant être mises en place, rappelons-le, pour la catégorie intermédiaire de cadres qui ne sont cadres dirigeants ni cadres occupés selon un horaire collectif.

En ce qui concerne les cadres soumis à un forfait en nombre de jours travaillés sur l'année, l'accord collectif pourrait, en outre, déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. Le danger de l'intensification du travail est ainsi pris en compte. Un amendement en ce sens pourrait permettre d'éviter d'éventuels abus se traduisant par des charges de travail trop importantes pesant sur ces cadres. De même, pour ces cadres au forfait jours, l'accord devrait déterminer selon quelles modalités les règles relatives au repos devraient leur être appliquées.

b) Une période d'adaptation pour favoriser la négociation et l'emploi

Si le passage à une nouvelle durée légale est établi sans ambiguïté, le projet n'en comporte pas moins certaines dispositions permettant de ménager pour les entreprises le temps nécessaire à la négociation. Donner du temps aux négociateurs pour parvenir à un accord équilibré et de qualité, abordant tous les aspects de l'aménagement du temps de travail constitue, de plus, une garantie supplémentaire que l'objectif de création d'emplois sera atteint. La réduction du temps de travail ne saurait en effet être restreinte à la seule diminution de la durée légale. Elle peut et doit être l'occasion d'une réflexion plus globale sur des questions plus larges tenant à l'organisation de la production ou aux conditions de travail par exemple. Elle doit donc se faire sans précipitation.

Ainsi *l'article 2* du projet met en place deux régimes des heures supplémentaires : l'un pérenne qui fait l'objet d'une codification dans le code du travail, et l'autre, de nature transitoire, qui permettra une adaptation des entreprises à la nouvelle donne. De même, *l'article 16* du projet relatif aux rémunérations des salariés payés au SMIC prévoit des règles de calcul de salaire destiné, jusqu'au 1^{er} juillet 2005, date de la fin de ces mesures

transitoires, à garantir aux salariés ayant réduit leur temps de travail non seulement un maintien de leur rémunération antérieure mais également une progression de leur pouvoir d'achat. Ce dispositif ne remet pas en cause le mécanisme du taux horaire du SMIC.

2. La définition d'un nouveau droit du temps de travail et la promotion d'une société du temps maîtrisé et choisi

Un enjeu essentiel de cette deuxième loi est la promotion à terme d'un certain type de société : une société du temps choisi. Les temps de la vie collective et sociale doivent être préservés. Les salariés sont non seulement des travailleurs, mais également des usagers des services publics, des consommateurs et des citoyens. Aussi faut-il mieux coordonner ce temps de travail et le temps social au sens large.

Le temps de travail est aujourd'hui en miettes. Le modèle classique du temps de travail collectif a incontestablement évolué, ce qui répond pour partie aux souhaits exprimés par les salariés d'aller vers un temps de travail mieux adapté aux rythmes de leur vie sociale et familiale. Mais un droit du temps de travail reste à construire afin de trouver un équilibre entre les contraintes des entreprises et les aspirations des salariés. Ce nouveau droit doit avant tout respecter le principe essentiel de préservation de la vie personnelle et familiale.

Ce nouveau droit du temps de travail doit reposer sur une bonne articulation entre la loi et la négociation collective. Des initiatives ponctuelles sans cohérence sont souvent défavorables aux salariés comme l'a prouvé la mise en place des diverses techniques de modulation. Loi et négociation collective doivent être conjuguées de façon efficace pour permettre de nouvelles avancées sociales. A cet égard le projet de loi est susceptible d'être encore amélioré : en matière de délais de prévenance des salariés par exemple. De nouvelles règles relatives aux maxima hebdomadaires pourraient en outre être posées à l'occasion des débats parlementaires. Des amendements pourraient permettre des améliorations autour de deux points principaux : l'encadrement de la modulation des horaires et le renforcement des protections accordées aux salariés à temps partiel et intermittents.

a) La détermination de règles protectrices en cas d'accord de modulation

Même lorsque l'entreprise doit, pour des raisons particulières liées à la nature de ses activités, recourir à des mécanismes tels que la modulation, cela ne saurait aboutir à ce que les salariés concernés se voient soumis dans leurs horaires aux aléas des besoins de production sans aucune garantie. *L'article 3* du projet contient déjà un certain nombre de règles

protectrices et a le mérite de simplifier grandement le droit existant en proposant un régime unique de modulation, au lieu des trois régimes complexes d'aujourd'hui. Le nouveau droit des modulations, plus lisible, s'accompagnera d'une meilleure prise en compte des besoins des salariés en termes de prévisibilité de leurs horaires.

La rédaction de l'article 3 devrait être améliorée grâce à plusieurs amendements qui pourront par exemple prévoir que l'accord collectif mettant en place la modulation précise impérativement les données économiques et sociales justifiant le recours à ce type d'organisation du travail. Quant au délai de prévenance fixé à sept jours dans le projet, en cas de modification des horaires prévus, il conviendrait de décider que ce délai peut être réduit dans des conditions établies par l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. En d'autres termes, il faut faire en sorte que le recours à la modulation ne puisse pas être praticable sans raison ni motif valable. Une fois que cette organisation du travail est mise en place, si elle est justifiée, il faut s'assurer que les salariés disposent des garanties suffisantes pour pouvoir maîtriser leur vie professionnelle et la concilier avec des impératifs de vie personnelle et familiale.

b) Un meilleur encadrement des contrats à temps partiel et intermittents

L'article 6 du projet de loi vise à cet égard à faire du temps partiel un temps véritablement choisi.

Il serait extrêmement important d'adopter un amendement visant à favoriser au sein des entreprises le passage effectif des emplois à temps plein vers les emplois à temps partiel et *vice versa* le passage des emplois à temps partiel vers des emplois à temps complet. Le récent rapport présenté au Premier ministre par Mme Catherine Génisson¹ propose à cet égard des pistes de réflexion fort intéressantes à explorer et concrétiser lors des débats.

Tel qu'il est rédigé, cet article comporte des principes qui donneront aux salariés à temps partiel les moyens de savoir à l'avance et de façon stable les horaires devant être effectués. Des avancées supplémentaires apparaissent toutefois possibles s'agissant de la répartition des horaires au sein de la journée travaillée et des contreparties à apporter aux salariés en cas de modification de la répartition des horaires initialement prévus.

L'article 7 du projet a, quant à lui, le mérite d'apporter un cadre juridique stable et satisfaisant aux salariés intermittents. La réintroduction dans le code du travail de ce type de contrat, qui avait été abrogé par la loi

¹ « *Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre hommes et femmes* », Rapport remis au Premier ministre en juillet 1999.

quinquennale du 20 décembre 1993, est le pendant de la disparition du temps partiel annualisé, créé par cette même loi. Chacun sait en effet que le temps partiel annualisé dans sa version de 1993 a donné lieu à des dérives très importantes, voire à l'établissement pour certains salariés du « travail au sifflet » auquel il était indispensable de mettre fin.

3. Un puissant vecteur de relance du dialogue social

Tirant les leçons de l'arrêt du mouvement historique de la baisse de la durée du travail, la loi du 13 juin 1998 a entendu inciter les partenaires sociaux à la négociation sur le sujet. Le présent projet de loi cherche, dans le processus de généralisation de réduction du temps de travail, à valoriser les bons résultats de ces négociations, à encadrer celles-ci là où elles ont montré des insuffisances, et enfin, à entretenir la dynamique créée.

a) Garantir l'application des accords conclus

La loi consacre tout d'abord les résultats d'une négociation à l'ampleur inédite ; ce ne sont pas moins de 50 000 salariés qui ont d'ores et déjà participé à la négociation de la réduction du temps de travail menée depuis le 13 juin 1998.

L'article 14 du présent projet pose dans cet esprit le principe de la validité des conventions ou accords conclus sur le fondement de la première loi avant l'entrée en vigueur de la seconde. Il ne s'agit pas d'une validation *erga omnes* : les clauses non conformes à la deuxième loi doivent être renégociées. Les entreprises disposent cependant – sauf pour ce qui concerne les heures supplémentaires – d'un délai d'un an pour le faire.

Dans le même souci de ne pas voir les négociations conclues rester lettre morte, et compte tenu du caractère favorable des accords négociés dans le cadre de la réduction du temps de travail, *l'article 15* aménage le régime de la modification du contrat de travail et celui du licenciement de sorte qu'un salarié ne puisse pas bloquer l'application d'un tel accord. Il cherche à dégager un équilibre entre la préservation des intérêts de chaque salarié et l'application de l'accord collectif. Le texte proposé remplit globalement cet objectif, même s'il gagnerait à être précisé par un amendement précisant que le motif du licenciement est économique.

Ces deux articles, combinés aux dispositions finales de l'article 3 relatif à la modulation, répondent avec efficacité à la critique selon laquelle ce projet de loi remettrait en cause les accords conclus. La très grande majorité d'entre eux sera conforme à la deuxième loi puisque celle-ci a été construite à partir du résultat de la négociation ; les autres pourront être adaptés sans difficultés. Seule une très petite frange d'accords, souvent

conclus à des fins symboliques, voire provocatrices, devra faire l'objet d'une nouvelle négociation.

b) Accélérer la relance de la dynamique de négociation

Le projet s'est efforcé de ne comporter que le minimum de dispositions pouvant s'apparenter à des couperets et à des sanctions. La volonté est bien de ménager, pour les partenaires sociaux, y compris après le vote de la loi, un temps suffisant pour la négociation et de leur offrir des moyens juridiques variés de la mener à bien.

Parmi ces derniers, figure notamment l'élargissement des possibilités de recourir à la négociation locale, au travers des accords inter-entreprises et des groupements d'employeur, prévu à *l'article 13* qui devrait faciliter le développement de la négociation là où elle est la plus délicate, c'est-à-dire dans les petites et moyennes entreprises.

Le projet comporte dans son *article 11* toute une palette de modalités de négociations d'un accord de réduction du temps de travail ouvrant droit au nouvel allègement de cotisations créé par *l'article 12*¹ : cette diversité répond au souhait et à la nécessité de mettre toutes les entreprises en capacité de négocier quelle que soit leur taille, quelle que soit la présence syndicale en leur sein. La nécessité de négocier pour bénéficier de l'allègement ne devrait pas souffrir d'exception. On peut sur ce point s'interroger sur l'opportunité du délai laissé aux entreprises nouvelles par le IX de *l'article 11* et se demander si un amendement ne devrait pas les ramener dans le droit commun.

La gamme des procédures décrites ne constitue toutefois pas un « libre-service » de la négociation. Chaque entreprise relève en principe d'une situation objective, dans laquelle est applicable une procédure donnée. A chaque cas correspond une procédure, et une seule². La loi privilégie le recours à la procédure qui, dans une situation donnée, permet d'assurer à l'accord une légitimité maximale.

La voie démocratique par excellence est celle de la signature de l'accord conclu par des syndicats majoritaires, ou à défaut, en cas d'accord minoritaire, de la consultation du personnel. Les conditions de celles-ci gagneraient d'ailleurs à être mieux définies et alignées sur les procédures régissant les élections professionnelles. On doit observer que cette procédure n'a pas les défauts qu'on lui a parfois attribués. Elle ne modifie en rien le droit commun de la négociation collective puisqu'elle ne concerne que les accords de réduction du temps de travail et non leur validité mais le droit qu'ils ouvrent à l'allègement de cotisations. Elle ne modifie pas non

¹ Création par le I de *l'article 12* du projet d'un article L. 241-13-1 au sein du code de la sécurité sociale

² A l'exception de la possibilité offerte dans certains cas aux entreprises de moins de 50 salariés de préférer l'application directe d'un accord de niveau supérieur à la négociation d'un accord d'entreprise.

plus les règles de représentativité – même si elle ouvre un débat – puisque le relais syndical est systématiquement privilégié et qu'il n'est en particulier pas question de « jouer » la consultation des salariés contre la légitimité syndicale.

Le texte prévoit cependant les cas où celle-ci fait défaut. Il ouvre la possibilité pour les syndicats de mandater un salarié de l'entreprise pour négocier en leur nom. Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, est ouverte la faculté de recourir aux délégués du personnel, voire à une consultation directe des salariés.

Ces deux dernières procédures posent le problème de l'équilibre entre employeur et salariés dans la négociation. Ce point constitue sans doute l'une des pistes majeures d'amélioration du texte : il faudrait renforcer l'indépendance du salarié mandaté et réintroduire une présence extérieure, notamment des syndicats, dans tous les cas de négociation. Il existe cependant dans le texte un puissant facteur d'équilibre de la négociation et d'incitation à celle-ci : sans accord réduisant la durée du travail en deçà de 35 heures par semaine ou de 1 600 heures par an, il n'y a pas d'allègement de cotisations pour l'entreprise.

4. Une négociation au service de l'emploi, et plus largement du progrès social

La triple condition de la réduction effective du temps de travail à 35 heures, de la conclusion obligatoire d'un accord collectif pour y parvenir et de l'approbation de celui-ci par les salariés crée l'environnement indispensable à une création d'emplois maximale.

En incitant très fortement les entreprises à la négociation, par la stricte conditionnalité établie entre la conclusion d'un accord de réduction du temps de travail recueillant un consensus minimal et l'octroi du nouvel allègement de cotisations sociales patronales, le projet de loi entend réunir les conditions optimales pour la création d'emplois maximale et prendre en compte de façon accrue les aspirations des salariés.

a) Un projet au service de l'emploi

Beaucoup de commentateurs ont souligné une différence majeure entre la loi du 13 juin 1998 et le présent projet : l'absence dans celui-ci d'objectifs contraignants en termes d'emplois. Le projet ne comporte effectivement plus de normes d'embauches. L'emploi n'en reste pas moins la priorité majeure. La méthode se doit cependant d'être différente, dès lors que la réduction du temps de travail est généralisée, qu'elle n'est plus une expérience inscrite dans une période précise, mais au contraire une donnée permanente, ce qui impliquera d'ailleurs un suivi régulier.

Le présent projet part d'un constat macro-économique. La réduction du temps de travail effective et généralisée à 35 heures sera créatrice d'emplois. Les entreprises ne sauraient la compenser par les seuls gains de productivité liés à la réorganisation du travail. Le lien n'est pas strictement proportionnel, les effets peuvent se faire sentir de façon étalée dans le temps – d'où l'importance d'un mécanisme d'aide pérenne – et varier selon les entreprises, mais la réduction du temps de travail créera, crée déjà, des emplois.

Dès lors, il s'agit de maximiser cette création d'emplois. La loi fait ici le pari de la négociation. Les partenaires sociaux appelés à négocier sont les mieux à même d'apprécier, sur le terrain, quelles sont les possibilités de création d'emplois.

L'allègement de cotisations régi par l'article 12 servira naturellement la création d'emplois ; sa composante dégressive sur les bas et moyens salaires contribuera en outre à baisser sensiblement le coût du travail : il diminuera d'environ 5 % pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC.

Ce lien entre allègement et création d'emplois explique d'ailleurs les modalités de financement des allègements de cotisations sociales patronales. Ceux-ci seront regroupés dans la section « dépenses » d'un Fonds de compensation créé dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000. Ce fonds sera notamment alimenté par le transfert de recettes fiscales existantes, par des prélèvements nouveaux mais financièrement neutres et par une contribution de l'Etat et des organismes tirant bénéfice de la baisse du chômage liée à la réduction du temps de travail.

b) Un facteur de progrès social

Le projet présenté ne saurait être réduit à une bataille de chiffres, à un échange d'arguments techniques. S'il met à ce point l'accent sur la négociation, c'est que la réduction du temps de travail doit être une démarche de qualité. L'un des enjeux de la réduction du temps de travail est d'enrichir la croissance en emplois et en emplois stables.

Les accords conclus jusqu'à présent ont créé 75 % d'emplois sur contrats à durée indéterminée (CDI) ; le mouvement doit être poursuivi. De même, le mouvement de réduction du temps de travail devra s'accompagner d'une extrême vigilance quant à la situation des salariés les plus fragiles comme les salariés à temps partiel et quant à la nécessaire promotion de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Ces sujets, comme ceux de l'harmonisation des temps sociaux, des rythmes collectifs, de la formation (partiellement traitée par les articles 9 et 10), devront faire l'objet d'une réflexion entre partenaires sociaux lors de la négociation de l'accord.

La réduction négociée du temps de travail doit être l'occasion de définir, sinon un nouveau « contrat social », du moins un nouveau projet social qui permettra à la fois une modernisation des entreprises à travers de nouvelles formes d'organisation du travail et le développement de la négociation collective.

*

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.- AUDITIONS DE LA COMMISSION

A. AUDITION DE LA MINISTRE

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a entendu **Mme Martine Aubry**, ministre de l'emploi et de la solidarité, au cours de sa séance du mardi 7 septembre 1999.

Mme Martine Aubry, après avoir relevé que le présent projet de loi s'appuie sur les résultats des négociations qui se sont développées après le vote de la loi du 13 juin 1998, a présenté la deuxième loi sur la réduction négociée du temps de travail comme un outil pour réussir les 35 heures. La démarche engagée constitue par ailleurs – les chiffres le montrent – une piste sérieuse et opératoire pour résorber le chômage.

Le bilan de l'application de la première loi apparaît à ce jour particulièrement positif puisque pas moins de 15 000 accords ont été signés, créant ou préservant environ 120 000 emplois. 27 % des salariés des entreprises de plus de vingt salariés sont actuellement couverts par un accord. On dénombre aujourd'hui 101 accords de branche couvrant au total 8 millions de salariés.

Plusieurs conclusions peuvent être tirées des négociations qui ont été menées à la suite de la première loi :

- Il faut faire confiance à la négociation collective et à la maturité des chefs d'entreprise comme des organisations syndicales. Il est incontestable que le dialogue social a été notablement relancé. Il convient de se réjouir de ce que, dans neuf cas sur dix, l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise ont signé l'accord de réduction du temps de travail. Lorsque ces accords ont donné lieu à des consultations des salariés, les résultats obtenus ont atteint de très bons scores (plus de 80 % en général).

- La préparation des accords négociés, qui se présentent comme des accords « sur mesure », requiert du temps : six à neuf mois sont en règle générale nécessaires pour négocier un accord. En outre, il s'écoule en moyenne trois mois entre la signature d'un accord et la réalisation des embauches prévues. Ces délais sont indispensables pour favoriser la signature d'accords de qualité. La précipitation aboutirait vraisemblablement à une dégradation de cette qualité. Cette réalité plaide pour l'instauration d'une période d'adaptation permettant aux entreprises de s'adapter le mieux possible à la nouvelle donne des 35 heures.

- La méthode retenue a permis de trouver des solutions équilibrées et adaptées à la situation de chaque entreprise. C'est ainsi que l'adhésion de toutes les catégories de salariés a pu être obtenue. Les accords voient de cette manière leur pérennité assurée, notamment parce que leurs souhaits ont été pris en compte pour la gestion de leur temps.

- Les cadres doivent et veulent aujourd'hui bénéficier de la réduction de leur temps de travail. L'analyse des accords montre que 58 % des cadres couverts par des conventions bénéficient des dispositions applicables aux autres salariés ; 42 % se voient appliquer des dispositions qui leur sont propres.

- Il faut se féliciter du caractère globalement équilibré du financement de la réduction du temps de travail, le bouclage financier des accords étant assuré grâce aux gains de productivité et grâce à la modération salariale. Ces résultats correspondent aux hypothèses les plus favorables retenues dans les études établies au moment du vote de la première loi par les experts et les économistes de l'OFCE ou de la Banque de France.

- Des termes des accords signés à ce jour il ressort que 80 % des salariés n'ont pas connu de baisse de salaire et que les salariés payés au SMIC ont vu leur rémunération maintenue.

Présentant le contenu de la seconde loi, **Mme Martine Aubry** a souligné les points suivants :

- La seconde loi a pour but de faciliter la conclusion d'accords qui ne lèsent aucune des parties, tout en ménageant la souplesse indispensable à la réussite des négociations et en accordant des garanties aux salariés. Ces garanties leur sont accordées notamment lorsqu'ils sont couverts par un accord prévoyant une forme de modulation des horaires. Des délais de prévenance doivent par exemple être respectés. Par ailleurs, le contingent d'heures supplémentaires se voit réduit en cas de modulation. De nouveaux espaces de négociation sont ouverts par le projet ; ainsi la bonification des heures supplémentaires peut, dans certains cas, être réalisée soit sous forme de compensation financière soit sous forme de repos.

- Il faut relever qu'un effort de simplification a été entrepris puisque les trois systèmes de *modulation du temps de travail* existant sont fondus en un régime unique. L'analyse des accords signés à ce jour montre d'ailleurs que les systèmes de modulations qui ont été négociés peuvent être qualifiés de raisonnables : seules 5 % des entreprises concernées maintiennent une durée du travail supérieure à 42 heures sur plus de dix semaines.

- Il faut rappeler que la loi du 13 juin 1998 avait permis l'émergence de nouveaux droits favorisant *le temps partiel* choisi. Le

présent projet comporte, quant à lui, dans son article 6, une définition du temps partiel mise en cohérence avec une directive communautaire. Il met par ailleurs en place un meilleur encadrement des heures complémentaires et prévoit que les salariés peuvent refuser d'effectuer ces heures sous certaines conditions. De même, ils peuvent refuser une modification de la répartition des horaires pour des raisons familiales impérieuses. En outre, la disparition de la formule actuelle du temps partiel annuel donne lieu à l'établissement de deux cadres juridiques adaptés qui sont l'intermittence et le temps partiel modulé. Le fil conducteur du projet de loi consiste, d'une manière générale, à permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

- La seconde loi doit apporter des solutions originales et pragmatiques aux problèmes rencontrés lors des négociations des accords issus de la première loi. S'agissant des *cadres* tout d'abord, la réduction du temps de travail doit leur être appliquée de manière cohérente et compatible avec la réalité de leur travail. On peut distinguer trois catégories de cadres, les cadres suivant un horaire collectif qui seront soumis au droit commun, les cadres dirigeants dont l'horaire ne peut être ni prédéterminé ni décompté et qui ne seront pas soumis aux dispositions sur la durée du travail, enfin une troisième catégorie intermédiaire, celle des cadres qui pourront bénéficier de conventions de forfait. Le projet de loi renvoie à la négociation le soin de déterminer dans quelle catégorie les différents cadres peuvent être intégrés. En ce qui concerne les formules de forfaits sous forme de jours, elles permettent de mettre fin aux hypocrisies du passé et de régler les contentieux multiples déjà existants en matière de décompte des horaires effectués. Un plafond de 217 jours travaillés est fixé dans le projet, sachant que la négociation peut bien entendu permettre de diminuer le nombre maximal de ces jours. Il ne faut pas oublier qu'aujourd'hui, les cadres travaillent en moyenne 230 à 235 jours par an.

- En ce qui concerne la *formation*, elle ne devra pas être sacrifiée malgré une diminution de la durée de présence dans l'entreprise. Le présent projet prévoit la possibilité d'accorder aux salariés de nouvelles opportunités de développement personnel ou professionnel qui ne sont pas forcément liées à l'obtention d'un diplôme. Les accords peuvent consacrer un droit à la formation en jours, effectuée pour partie sur le temps de travail, pour partie sur le temps libéré. Tel est l'objet du co-investissement. Il ne s'agit toutefois que d'un premier volet d'un dispositif beaucoup plus large qui sera présenté dans le cadre d'un prochain projet de loi actuellement préparé par Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat à la formation professionnelle qui s'inscrira dans l'objectif de faciliter les voies d'accès à la formation tout au long de la vie.

- Le présent projet prend en compte la spécificité des *PME*. Il propose d'insérer dans le code du travail la formule de réduction du temps de travail en jours sur le mois, formule qui a connu un certain succès dans

les accords déjà négociés. Des mesures favorisant les groupements d'employeurs sont en outre prévues et des modalités spécifiques de négociation sont mises en place dans les petites structures grâce au système du mandatement et à la possibilité de négociation reconnue dans certains cas aux délégués du personnel. D'une manière générale, la seconde loi pourrait être l'occasion, pour le secteur de l'artisanat et du commerce, de modifier l'image de la profession auprès des jeunes, en leur offrant de meilleures conditions de travail plus attractives qu'actuellement.

- En ce qui concerne les *salaires*, le présent projet consolide le résultat des négociations, qui ont très fréquemment prévu une compensation financière intégrale. Pour les salariés payés au SMIC réduisant leur durée de travail, à temps plein ou à temps partiel, le maintien du pouvoir d'achat est garanti selon un système décrit à l'article 16. On peut relever que le SMIC horaire actuel continuera de s'appliquer. Le principe « à travail égal, salaire égal » sera pleinement respecté pour les salariés nouvellement embauchés, à temps plein ou à temps partiel ayant réduit leur temps de travail.

- La généralisation des 35 heures va de pair avec un système d'*allègement structurel des cotisations sociales* patronales qui doit permettre d'assurer un financement équilibré du passage à la nouvelle durée légale du travail. Il s'agit d'un nouveau mode de financement de la protection sociale dans notre pays, non plus basé uniquement sur le salaire mais également sur les profits des entreprises et les activités polluantes. Ce système doit entraîner par lui-même un effet favorable sur l'emploi. Il présente la caractéristique de ne pas faire peser la charge sur les ménages mais sur les entreprises et il n'implique pas de « trappe à bas salaires », comme le fait la ristourne dégressive actuelle qui a tendance à tirer la grille des revenus les plus faibles vers le bas. Il n'a en revanche pas été jugé possible de fixer dans la loi une contrepartie en nombre d'emplois créés pour l'octroi de l'aide. Ces créations d'emplois varieront en effet certainement selon les situations des différents secteurs d'activité. Par ailleurs, il a été décidé de faire confiance à la négociation, qui devra permettre de définir des conditions favorables à l'emploi.

Pour conclure, **Mme Martine Aubry** a insisté sur le fait que le projet de loi, qui répond à un véritable projet de société, permettra de répondre à un objectif premier qui est le développement de l'emploi. Les résultats de la loi du 13 juin 1998 sont tout à fait prometteurs. Il est essentiel de préserver la dynamique en cours.

Après l'exposé de la ministre, **le président Jean Le Garrec** a rappelé que la commission des affaires culturelles, familiales et sociales avait déjà beaucoup travaillé en amont de la présentation du présent projet, à travers notamment l'élaboration de deux rapports d'information au cours du premier semestre 1999. La commission participera activement au travail pédagogique d'explication d'un texte qui semble parfois complexe et

contribuera à son amélioration. Il ne s'agit pas de « durcir » le projet de loi mais de trouver un équilibre satisfaisant entre trois objectifs essentiels : les intérêts des salariés, l'efficacité de la politique de l'emploi et le développement économique des entreprises. S'agissant plus particulièrement de la baisse des cotisations patronales, il est important que le Gouvernement explicite dès à présent les mécanismes de compensation qui vont jouer au profit des organismes de protection sociale.

La seconde loi sur les 35 heures représente un projet d'avenir global pour la société française. Elle permettra de consolider la relance sans précédent du dialogue social qui s'est opérée depuis le vote de la première loi. Il faut insister sur le fait qu'à ce jour, ce sont 50 000 salariés qui ont déjà participé aux négociations. Cette deuxième loi permettra, aussi, de faire évoluer la réflexion sur le rapport au travail et aux entreprises. Cette réflexion essentielle, qui s'était interrompue au cours des quinze dernières années, du fait notamment du phénomène du chômage et des difficultés économiques, est en train de reprendre et trouve une formidable impulsion grâce au projet de société lié aux 35 heures.

Le rapporteur, a formulé les remarques suivantes :

- Le contexte dans lequel s'inscrit le présent projet est notablement différent de celui qui avait caractérisé le vote de la première loi puisque ce deuxième texte peut s'appuyer sur la centaine d'accords de branche et sur les milliers d'accords d'entreprises conclus dans l'intervalle.

- La commission, qui a déjà examiné deux rapports d'information et procédé à de multiples auditions, entend améliorer le projet dans l'intérêt des millions de salariés qui attendent aujourd'hui beaucoup des 35 heures.

- L'enjeu majeur de la loi est l'emploi, et pour favoriser les effets emploi, il pourrait être opportun d'encourager financièrement les entreprises à passer aux 32 heures lorsque cela est possible.

- Il faut réfléchir aux moyens permettant de faire face aux situations de tensions sur le marché du travail que peut engendrer, dans certains secteurs, le cumul d'une reprise de l'activité économique avec l'application de la réduction du temps de travail.

- Il est aujourd'hui nécessaire de jeter les bases d'un droit du temps de travail. L'individualisation des horaires, l'émergence de nouveaux secteurs rendent plus que jamais indispensable la fixation de repères adaptés. Ceux-ci doivent permettre de déterminer des règles claires en matière de maxima horaires et hebdomadaires. La notion de droit au repos mérite d'être développée. De même, les régimes des équivalences et des astreintes devraient faire l'objet d'un examen attentif de la part du législateur. La deuxième loi doit prendre en compte la préservation de la vie

familiale, délimiter les dérogations possibles et en fixer les contreparties. D'une manière générale, il faut veiller à ce qu'une bonne articulation entre la loi et la négociation se mette en place.

- Les 35 heures amorcent la mise en œuvre d'un projet de société qui se construit sur des socles nouveaux tels qu'une meilleure conciliation des temps de travail avec les temps sociaux et la recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes. Un des moyens de favoriser l'articulation entre la réduction du temps de travail et la maîtrise des temps de vie est de négocier des accords à l'échelon du bassin d'emplois.

- Un dernier enjeu, qui n'est pas le moindre, concerne les effets de la réduction du temps de travail sur l'accès à la culture, aux loisirs ou à la formation. S'agissant de la formation, l'opportunité de l'article 10 relatif au co-investissement fait l'objet d'un débat

En réponse, **Mme Martine Aubry** a apporté les précisions suivantes :

- Le dispositif proposé est certes complexe, mais cela est évidemment dû à la grande diversité des situations elles-mêmes : les entreprises varient par leur taille et la nature de leurs activités qui peuvent être régulières ou au contraire saisonnières. Le fait de trop vouloir simplifier conduirait à imposer à ces entreprises un véritable carcan, qui s'avérerait difficilement applicable. Des efforts de simplification peuvent être obtenus grâce à un meilleur partage entre ce qui relève de la loi et ce qui incombe à la négociation.

- Dans les accords, les garanties accordées aux salariés devront être d'autant plus importantes que ces accords mettront par ailleurs en place des souplesses d'organisation et d'aménagement du travail.

- L'établissement d'un droit du temps de travail apparaît aujourd'hui nécessaire. Il ne s'agit pas seulement de réduire le temps de travail mais d'inscrire dans le code du travail un certain nombre de dispositions correspondant à des demandes des salariés comme, par exemple, la possibilité de choisir leurs rythmes de travail et leurs temps du repos et ainsi de mieux préserver leur vie familiale.

- Les dispositions relatives aux actions de formation – qui ne concernent pas la formation au travail proprement dite ou l'adaptation au poste de travail – dans le projet de loi visent à reconnaître la possibilité de formation en dehors du temps de travail lorsque celle-ci intervient dans un objectif de progression professionnelle du salarié ou pour sa formation personnelle. Après réflexion, il a paru utile de faire figurer ces dispositions dans le projet.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin, après avoir considéré que les craintes de l'opposition concernant l'application de la première loi sur les 35 heures s'avéraient fondées, a fait les observations suivantes :

- La période d'expérimentation n'a pas été assez longue puisqu'il a fallu, en général, plus de six mois de négociations pour aboutir à des accords. Il est donc trop tôt pour pouvoir en tirer aujourd'hui des conclusions définitives. Si les bénéfices apparaissent toujours au début de la négociation des accords, les inconvénients ne manquent pas d'apparaître avec le temps, au fur et à mesure de leur application. C'est après la noce que les difficultés commencent.

- En ce qui concerne l'emploi, bon nombre d'éléments d'appréciation manquent cruellement à ce stade. On ignore toujours l'impact réel des effets d'aubaine, les incidences en termes de créations réelles d'emplois des accords qui ont permis l'embauche de salariés travaillant auparavant dans l'entreprise par intérim, l'impact des 35 heures sur les emplois de service et de proximité, enfin, leurs conséquences sur d'éventuelles délocalisations d'emplois.

- On peut noter néanmoins certains aspects positifs du processus engagé par le Gouvernement, et notamment le fait que l'actuelle majorité se soit apparemment convertie à la nécessité de réduire les charges sociales patronales. Il faut également se réjouir que soit mis fin à une tradition culturelle selon laquelle les cadres sont taillables et corvéables à merci et que le recours aux groupements d'employeurs soit facilité.

M. Maxime Gremetz, après avoir rappelé que la gauche plurielle s'était fixée comme objectifs, de libérer le temps des salariés (pour la citoyenneté notamment), de lutter contre le chômage, et d'améliorer les conditions de travail des salariés, a estimé que le texte présenté était invotable en l'état par le groupe communiste qui sera donc amené à proposer un nombre conséquent d'amendements. Plusieurs points, pour ne citer que les principaux, posent en effet problème :

- Le fait que la deuxième loi ne comporte pas d'obligations en termes de créations d'emplois ne peut que favoriser les effets d'aubaine au bénéfice des chefs d'entreprise et au détriment des salariés. Il conviendrait de conditionner l'attribution des aides à l'engagement de procéder à 6 % d'embauches en contrepartie des 10 % de réduction du temps de travail.

- Il est anormal que l'UNEDIC (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) soit mise à contribution à hauteur de 40 milliards de francs pour le financement des 35 heures.

- Le groupe communiste souhaite que la réduction du temps de travail s'applique également dans le secteur public et dans les fonctions publiques.

- Le recours aux heures supplémentaires doit être rendu dissuasif. Il faut demeurer vigilant quant au décompte de la durée effective du temps de travail pouvant être réalisé au cours des négociations. S'agissant des cadres, il faut s'efforcer de contrôler plus strictement les horaires effectués, trop d'heures effectuées étant encore non payées.

- En ce qui concerne le SMIC, il est indispensable de relever le taux horaire de 11,4 % dès le 1^{er} janvier 2000.

- La définition du temps partiel n'est pas acceptable.

- Dans le domaine de la formation professionnelle, l'article 10 du projet devrait être modifié, le temps libéré pour les salariés ne devant pas leur servir à se former. Il faut combattre les thèses du patronat qui cherche à développer toutes les formes possibles du co-investissement.

- Il importe de s'assurer que les accords signés le soient par les syndicats représentant réellement la majorité des salariés. Ce souci, qui trouve une traduction à l'article 11 du projet, a néanmoins semblé contredit par le fait que, pendant l'été, des accords signés par des syndicats minoritaires, dans les secteurs de la banque et de la chimie par exemple, ont néanmoins obtenu leur extension.

- L'article 15 relatif au licenciement pour refus de se voir appliquer une réduction du temps de travail constitue une régression.

- La deuxième loi pourrait permettre le cumul par une entreprise du recours à la modulation et aux heures supplémentaires.

M. Denis Jacquat a souligné les difficultés particulières posées par la réduction du temps de travail dans le domaine médico-social. Il a souhaité savoir si un moratoire était prévu, de sorte que les accords conclus avant le 30 juin 1999 mais dont l'application est bloquée par la procédure d'agrément ministériel obtiennent cependant des aides maximales. Comment, en pratique, appliquera-t-on la réduction du temps de travail à l'aide ménagère et dans les hôpitaux ?

De façon générale, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail passera-t-elle par une modification du taux de salaire horaire du travail à domicile ? L'application de la loi posera incontestablement difficulté dans le secteur de l'aide à domicile, des aides à la personne ; aujourd'hui, ces activités reposent sur un dispositif horaire excluant toute

mensualisation. On risque de porter atteinte aux trésoreries des associations au cœur de ces activités.

Enfin, le passage à 35 heures dans les établissements médico-sociaux suppose une réflexion sur la tarification pratiquée par les établissements accueillant des personnes âgées, qui souffre déjà d'importantes disparités. La tarification devrait être homogénéisée au niveau national.

M. Yves Cochet, après avoir rappelé que le processus de mise en place de la réduction du temps de travail constituait sans doute la réforme la plus importante de l'actuelle législature, a précisé les conditions nécessaires à son plein effet :

- Tout d'abord, on voit mal comment la réduction du temps de travail pourrait ne pas être étendue à la fonction publique.

- Deuxièmement, il faut mieux inciter plus les petites et moyennes entreprises à passer aux 35 heures. A cet égard, le délai d'adaptation jusqu'en 2004 pour les entreprises de moins de vingt salariés apparaît trop long.

- En troisième lieu, il faut inciter au passage à la semaine de quatre jours. Celle-ci constitue en effet un saut qualitatif important par rapport à la seule possibilité de disposer d'une demi journée par semaine.

Il a ensuite exposé les améliorations pouvant être apportées au projet de loi en soulignant que l'objectif premier du texte devait être la création d'emplois :

- Il conviendrait d'opérer une distinction en matière de taxation des heures supplémentaires entre les entreprises qui ont négocié les 35 heures avant l'entrée en vigueur de la deuxième loi et les autres. La taxation uniforme de 10 % pendant la période d'adaptation apparaît en l'état comme une « prime à l'immobilisme ».

- La détermination du contingent d'heures supplémentaires devrait relever de la seule loi et non simplement du décret, et ce, afin d'apporter des garanties suffisantes aux salariés.

- La réduction du temps de travail devrait s'appliquer aux cadres dans les mêmes proportions – 10 % – que pour les autres salariés, même si, pour cela, des modalités particulières doivent être adoptées.

M. Yves Rome, après avoir souligné le caractère plus qu'honorable du bilan quantitatif de la réduction du temps de travail en terme de création d'emplois, s'est félicité de la relance de la négociation collective, laquelle a

d'ores et déjà affecté une entreprise de plus de vingt salariés sur deux. Il a ensuite souligné les points suivants :

- Il faut insister sur le caractère positif des diverses dispositions inscrites dans le projet de loi telles que la confirmation du système du mandatement ou la volonté d'intégrer les cadres dans le champ de la réduction du temps de travail.

- On peut noter l'ouverture de nouveaux espaces de négociation qui favorisent la démocratisation du monde du travail et, plus généralement, l'émergence d'un projet de société plus humain.

- Il faut souhaiter que les organisations syndicales puissent participer à l'évaluation et au contrôle des accords signés au sein des entreprises.

M. Hervé Morin a tout d'abord considéré que le bilan quantitatif présenté par la ministre était trop flatteur car il opérait un amalgame entre des créations d'emplois de nature très diverse, certaines étant consécutives à la « loi Robien », d'autres correspondant à l'intégration d'intérimaires, d'autres encore découlant de l'effet d'aubaine créé par la loi. Il a ensuite insisté sur les points suivants :

- La reprise du dialogue social est positive ainsi que la baisse des cotisations patronales.

- Il faut être conscient – et l'exemple de la métallurgie allemande le montre – que la réduction du temps de travail n'est pas en elle-même créatrice d'emplois.

- Il convient de déplorer que cette nouvelle loi, sous couvert de création d'emplois, accentue à nouveau les prélèvements sur les entreprises par le biais de l'écotaxe notamment. Il faut regretter également que l'UNEDIC ait à supporter le coût des 35 heures.

- L'accueil réservé à la réduction du temps de travail risque d'être mitigé parmi ceux pour lesquels elle sera synonyme de travail de nuit ou le week-end. Pour les salariés situés au bas de l'échelle salariale, les espoirs vont avant tout vers la perspective d'une amélioration de leurs rémunérations et non vers une diminution de leur temps de travail.

- On peut relever que le projet met fin au SMIC en instituant une allocation différentielle en cas de passage de 39 à 35 heures. Celle-ci ne bénéficierait pas aux salariés travaillant déjà 35 heures ou moins, ce qui irait à l'encontre du principe jurisprudentiel « à travail égal, salaire égal ».

- Il faut déplorer que la démarche retenue soit à la fois collective et obligatoire alors qu'il aurait été plus judicieux, d'une part, de mettre l'accent sur la réduction individuelle du temps de travail en harmonie avec les préoccupations de chacun et, d'autre part, de renforcer les formules telles que les congés sabbatiques ou d'autres systèmes permettant de concilier la vie professionnelle avec la vie privée.

- Cette réforme des 35 heures aura indéniablement pour conséquence d'obliger les salariés à travailler au-delà de 60 ans, ce qui sera nécessaire pour équilibrer à terme les régimes de retraite.

- Il faut enfin relever que la deuxième loi ne permet pas de remettre à plat les rôles respectifs des différentes institutions représentations du personnel.

En réponse aux intervenants, **Mme Martine Aubry** a donné les indications suivantes :

- Dès le début de la semaine à venir, un bilan global intégrant les accords signés très récemment sera disponible afin de permettre aux parlementaires d'apprécier à leur juste valeur les effets positifs de la réduction du temps de travail sur l'emploi. Il convient d'ores et déjà de souligner que 27 % des salariés appartenant à des entreprises en comptant plus de vingt sont aujourd'hui couverts par un accord d'entreprise.

- Des études montrent de façon incontestable que les effets d'aubaine sont en réalité extrêmement réduits, y compris dans les secteurs porteurs en matière de création d'emplois. Il apparaît clairement que la signature d'accords sur la réduction du temps de travail entraîne un décollage de l'emploi dans les entreprises et les secteurs qui sont passés aux 35 heures par rapport à ceux ayant les mêmes caractéristiques, restés à leurs horaires antérieurs.

- Chacun s'accorde aujourd'hui à juger utile la baisse des cotisations salariales patronales. En outre, le système retenu par l'actuel Gouvernement présente l'avantage d'éviter le phénomène de « trappe à bas salaire ». L'objectif poursuivi est de réduire le coût du travail, notamment celui du travail peu qualifié. Les exonérations devraient ainsi particulièrement profiter aux entreprises de main d'œuvre.

- Les exonérations n'auront en effet pas de contreparties formelles en termes de nombre d'emplois créés pour chaque entreprise passant un accord 35 heures après le 1^{er} janvier 2000. On ne peut cependant imaginer que les syndicats signent des accords ne comportant pas de créations d'emplois. Le système envisagé sera donc globalement créateur d'emplois *in fine*.

- L'impact négatif que la mise en place des 35 heures pourrait éventuellement avoir sur les emplois de proximité serait en toute hypothèse marginal car les besoins dans ce secteur sont considérables, notamment dans le domaine de l'aide à domicile et de l'aide aux personnes âgées.

- Non seulement l'application de la réduction du temps de travail n'a pas entraîné de délocalisations mais les entreprises étrangères n'ont manifestement pas cessé de s'implanter en France depuis le vote de la loi du 13 juin 1998. L'OCDE a pu observer que les investisseurs étrangers n'ont nullement été découragés par les 35 heures.

- Contrairement à ce qui a pu être dit, il n'est pas demandé à l'UNEDIC de contribuer à hauteur de 40 milliards de francs au financement de la réduction du temps de travail. Le recyclage envisagé repose sur le constat des recettes et des économies dont bénéficieront respectivement l'UNEDIC – du fait d'une hausse du montant des cotisations sociales et d'une diminution des indemnités de chômage – et l'Etat – du fait de l'augmentation des rentrées fiscales. Il faut savoir que le Gouvernement précédent n'a, quant à lui, pas respecté ses engagements de rembourser l'UNEDIC à hauteur de dix milliards de francs, ce qui n'est pas sans poser quelques difficultés aujourd'hui. Il convient de procéder à une renégociation d'ensemble de ces questions.

- La réduction du temps de travail doit s'appliquer à terme également aux personnels des trois fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière. Le Premier ministre fixera prochainement les modalités de la négociation à mettre en place ainsi que le calendrier de sa mise en œuvre.

- Il faut insister sur le fait que, pour tout contrat de travail comportant une durée de travail hebdomadaire inférieure à 35 heures, le projet de loi respecte le principe « à travail égal, salaire égal ». Il prévoit une proportionnalité des rémunérations. En revanche, il ne permettra pas d'accorder une augmentation de 11,4 % du taux horaire du SMIC au 1^{er} janvier 2000 car une telle disposition, qui n'aurait en soi aucune justification, agirait en fait comme un frein à la réduction du temps de travail.

- Il est clair que, s'agissant du licenciement pour refus de se voir appliquer la réduction du temps de travail, le projet n'est pas en recul par rapport à la jurisprudence ou la législation actuelle. Deux cas sont possibles. La jurisprudence ne considère pas qu'il y a modification du contrat de travail si l'accord ne porte que sur la réduction du temps de travail, et s'il n'y a pas de baisse de salaire. Aucune indemnité de licenciement ne peut alors être accordée au salarié qui décide de quitter son entreprise ayant réduit la durée collective de son personnel. Si l'accord de réduction du temps de travail comprend une modération salariale et/ou prévoit un réaménagement important des rythmes de travail, le contrat de travail s'en

trouve modifié. Le refus du salarié de se conformer aux nouvelles conditions du travail signifie son licenciement et, en conséquence, une indemnisation lui est due.

- De nombreux accords du secteur médico-social ont reçu un agrément ministériel au cours des derniers mois. Pour l'un d'eux, l'accord de la FEHAP (Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance), cela n'a été possible car son bouclage financier n'étant pas assuré, il aurait risqué d'entraîner un coût pour la collectivité et notamment à l'échelon du département.

- En ce qui concerne les aides ménagères, secteur au sein duquel le recours au temps partiel est très fréquent, il est souhaitable que la réduction du temps de travail contribue à lutter contre le travail à temps partiel contraint. S'agissant de la fixation du taux horaire de remboursement des heures d'aide ménagère aux prestataires, il est prévu que ce taux soit différencié en fonction, entre autres, de l'application de la réduction du temps de travail. Les dispositions contenues dans le projet sur les possibilités de variations horaires sur l'année du temps partiel devraient en outre permettre une amélioration du fonctionnement des organismes concernés. S'agissant des hôpitaux, une démarche est amorcée pour les inciter à s'organiser de façon plus adaptée et aller vers un plus grand décloisonnement des services et un meilleur accueil des malades.

- S'il est souhaitable d'inciter les entreprises à aller au-delà des 35 heures pour parvenir aux 32 heures hebdomadaires ou à la semaine de quatre jours, il ne faut pas généraliser une telle organisation du travail. Il est préférable de laisser à chaque entreprise une possibilité de choix, tenant compte de ses besoins et aspirations.

- Il n'y a pas de raison que la répartition traditionnelle entre la loi et le règlement soit modifiée en ce qui concerne le contingent annuel des heures supplémentaires.

- Il faut être prudent sur le sujet du décompte des heures effectuées par les cadres. Certains d'entre eux refusent d'ailleurs que leur travail soit contrôlé. Il ne s'agit donc pas d'imposer un décompte journalier strict du travail des cadres.

- Il est inexact de parler d'un accroissement des charges pesant sur les entreprises à cause des 35 heures. Il est, en effet, réalisé un transfert de charges des entreprises de main-d'œuvre vers les entreprises capitalistiques, des grandes entreprises vers les PME. Alors que l'écotaxe sera prochainement imposée au niveau européen, la France a choisi une redistribution de son poids entre les entreprises et non une surtaxation, à la différence des systèmes mis en œuvre chez certains de nos partenaires européens.

- La réflexion sur la réduction individuelle de la durée du travail mérite d'être poursuivie parallèlement à celle sur les réductions collectives.

M. Yves Nicolin a estimé qu'il y avait une contradiction entre l'objectif de promotion de la négociation mis en avant par la seconde loi et la remise en cause d'accords déjà signés à cause des nouvelles obligations contenues dans cette même loi.

M. Gérard Terrier a plaidé pour que soient prévues des mesures d'accompagnement destinées à favoriser le temps partiel choisi.

M. François Goulard a évoqué la différence de traitement entre un salarié ayant un seul employeur et un autre en ayant plusieurs, en prenant l'exemple d'une femme de ménage ayant plusieurs employeurs et qui devrait continuer à travailler 39 heures pour être payée au SMIC comme elle l'était auparavant.

M. Alain Néri a jugé indispensable d'apporter des précisions au texte notamment en matière de durée effective du temps de travail. Certaines entreprises ont ainsi remis en cause l'intégration dans le temps de travail effectif des temps de pause ou de douche ou tenté de supprimer certains jours fériés.

Mme Odile Saugues a estimé nécessaire de prévoir une protection particulière pour les salariés ayant contribué à la négociation des accords, une fois le travail du comité de suivi effectué.

M. Yann Galut, après avoir souhaité qu'une contrepartie soit imposée en termes d'embauches dans les accords, que le contingent d'heures supplémentaires et le maximum hebdomadaire soient diminués et que le texte soit renforcé en ce qui concerne le recours au travail à temps partiel, a considéré qu'il fallait également prêter une attention particulière à la durée du travail des cadres dirigeants des petites entreprises.

En réponse aux intervenants, **Mme Martine Aubry** a apporté les précisions suivantes :

- Il a toujours été dit que la préparation de la seconde loi s'appuierait sur les résultats des négociations. Pour autant, la légalisation *de facto* des clauses contraires à la loi n'aura pas lieu. Lors des extensions auxquelles il a été procédé, les clauses illégales ont bien entendu été exclues, comme dans le cas des quelques accords de branches qui ont tenté de récupérer des jours fériés conventionnels. Quant aux dispositions des accords susceptibles d'être non conformes à la nouvelle réglementation, elles ont été réservées.

- Les premiers effets en termes de créations d'emplois commencent seulement à se faire sentir et se poursuivront au-delà de ces sept premiers mois. Les résultats qui devraient être connus la semaine prochaine permettront, d'autre part, d'apprécier l'impact des effets d'aubaine, même s'il est d'ores et déjà possible d'affirmer qu'ils seront limités.

- Il est extrêmement difficile de différencier le temps partiel choisi du temps partiel subi. Dans ce domaine, des améliorations pourront cependant encore être recherchées.

- La réglementation de la durée du temps de travail ne s'applique pas au travail à domicile où les modalités de travail se font de gré à gré. En revanche, une femme de ménage employée par plusieurs entreprises pourra effectuer 35 heures tout en bénéficiant de l'indemnité compensatrice proratisée de la part de chacun de ses employeurs.

- Certains problèmes sont apparus quant au respect de la définition de la durée effective du temps de travail dans l'automobile, dans une entreprise de grande distribution et chez Michelin. Cependant, il n'y a pas eu de remise en cause générale des pauses, comme le montre le fait que les accords aidés ont réduit en moyenne de 4,2 heures la durée du travail. De plus, la réglementation des pauses demeure très liée aux conditions concrètes de travail. Elle relève donc de la négociation et ne peut être réglée par le loi. La définition de la durée effective du travail établie à l'occasion de la première loi pour les temps consacrés à la restauration et aux pauses est conforme à la définition européenne et à la jurisprudence. Il ne semble pas possible d'aller plus loin dans ce domaine.

- Un des objectifs de la loi est de parvenir à réduire fortement le recours aux heures supplémentaires car en grand nombre, elles empêchent probablement des embauches.

- La loi pose une définition précise du cadre dirigeant qui permettra d'éviter les difficultés d'application.

- La mise en place de comités de suivi est une garantie essentielle. La question de la protection de ses membres sera examinée, mais il faut garder à l'esprit que ceux-ci sont souvent des délégués syndicaux et bénéficient à ce titre déjà d'une protection contre le licenciement.

B. AUDITIONS DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

- **Audition de M. Jean-Marc Icard, secrétaire national de la Confédération française de l'encadrement– Confédération française des cadres (CFE-CGC)**

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a entendu **M. Jean-Marc Icard**, secrétaire national de la Confédération française de l'encadrement – Confédération française des cadres (CFE-CGC), au cours de sa séance du mercredi 8 septembre 1999.

M. Jean-Marc Icard a fait référence, en préalable, à une étude de l'APEC relative aux rapports des cadres avec leur entreprise qui a donné lieu dans la presse à des titres surprenants, titres selon lesquels les cadres divorceraient de l'entreprise. On est en réalité dans la phase de conciliation et le divorce pourra être évité si trois conditions sont remplies :

- si le statut des cadres est redéfini. Aujourd'hui on ne sait plus qui est cadre ;

- si leurs fonctions sont redéfinies, les cadres participant de moins en moins aux décisions stratégiques ;

- si les cadres ne sont pas marginalisés dans la mise en place de la réduction du temps de travail. En effet, il leur incombera de réfléchir à une nouvelle organisation du travail dans l'entreprise. Comment pourraient-ils obtenir l'adhésion des salariés, s'ils ne sont pas eux-mêmes motivés ?

Alors que les contraintes qu'ils ont à assumer augmentent, notamment en raison des nouvelles technologies qui accroissent leurs contraintes, les cadres bénéficient de moins en moins d'assistance et de secrétariat. Ils redoutent de surcroît que la réduction du temps de travail ne s'applique pas à eux et que leur charge de travail ne soit pas diminuée mais, au contraire, augmente.

La CFE-CGC est déçue par le projet de loi.

Tout d'abord, la complexité extrême du régime des heures supplémentaires qui peut donner lieu à des interprétations multiples sera une source de contentieux importante. Il faut le simplifier. Par ailleurs, la contribution de 10 % si l'horaire collectif excède les 35 heures devrait être affectée au fonds paritaire pour l'emploi de l'UNEDIC sans qu'il soit nécessaire d'en créer un nouveau à cet effet.

En second lieu, le régime spécifique des cadres donne lieu à un marché de dupes. La CFE-CGC avait proposé de distinguer entre trois catégories de cadres :

- la première catégorie est constituée des cadres intégrés dans l'équipe de travail. Elle recoupe d'ailleurs celle retenue par le projet de loi et ne soulève pas de difficulté. Ces cadres se verront appliquer les horaires collectifs de l'entreprise avec des systèmes de contrôle variables et une rémunération des heures supplémentaires semblable à celle des autres salariés.

- la deuxième catégorie regroupe les cadres effectuant, de par leurs fonctions, un nombre récurrent d'heures supplémentaires. Une forfaitisation annuelle ou mensuelle et une prise en compte des heures supplémentaires leur seraient tout à fait adaptées. Il faut toutefois souligner qu'un contentieux important est prévisible dans la mesure où de nombreux cadres pensent à tort qu'ils sont d'ores et déjà forfaitisés alors qu'ils devraient être rémunérés pour leurs heures supplémentaires. La réforme devrait donc conduire pour eux à l'établissement de forfaits et une augmentation de salaire qui posera des difficultés aux entreprises.

- La troisième catégorie est constituée des cadres dirigeants. La loi ou la négociation devra en poser la définition exacte. Un cadre dirigeant est-il un cadre nommé par le conseil d'administration ou bien le responsable d'une équipe ? Ce n'est pas du tout la même chose.

A l'encontre des propositions de la CFE-CGC, le projet de loi prévoit la réduction du temps de travail des cadres de la deuxième catégorie par la conclusion de forfaits en jours travaillés dont le nombre ne peut dépasser 217 jours par an et ne contraint plus au respect des maxima journalier et hebdomadaire. Le plafond de 217 jours conduit à une inégalité de traitement entre les cadres et les autres salariés puisqu'elle ne représente qu'une baisse de 5 % du temps de travail. Une fixation à 207-210 jours serait acceptable sous condition de blocage des horaires annuels et journaliers. Sans ce garde-fou, on pourra obliger les cadres à travailler 6 jours sur 7 et 15 heures sur 24. Le cadre est responsable de la gestion de son temps de travail mais une durée minimale de repos entre deux jours de travail doit être respectée ainsi qu'une durée annuelle maximale. Ce régime, après signature d'un accord de branche, pourrait être ouvert à d'autres catégories de salariés, notamment aux commerciaux.

M. Jean-Marc Icard a ensuite évoqué les points suivants :

- La définition des actions de formation prévue à l'article 10 du projet de loi doit être renvoyée à la négociation collective de branche, dans le cadre d'accords « gagnant-gagnant » pour les entreprises et les salariés.

- Il n'est pas possible d'accepter la participation des organismes paritaires comme l'UNEDIC au financement des allègements de cotisations sociales.

- Il est regrettable que les aides aux entreprises pour le passage aux 35 heures ne bénéficient pas en pratique aux cadres ayant un forfait jours notamment, compte tenu des conditions posées par la loi : à savoir la conclusion d'un accord portant la durée du travail à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures annuelles. Il faudrait que ces cadres ouvrent également droit aux allègements de cotisations.

- Le projet de loi remet en cause la notion de représentativité syndicale puisqu'il subordonne l'aide à la signature d'un accord par des organisations syndicales représentatives majoritaires.

Après l'exposé de M. Jean-Marc Icard, **le rapporteur** a rappelé que le débat sur le projet de loi permet de lever un certain nombre de tabous sur le travail des cadres. Le malaise d'un certain nombre de ceux-ci en ce qui concerne leur activité dans l'entreprise a pu s'exprimer à cette occasion. Il est évident que la réduction du temps de travail doit bénéficier à tous mais il est nécessaire de fixer des règles plus précises et adaptées pour cette catégorie de salariés qui se caractérise par son hétérogénéité. La négociation collective permettra d'atteindre cet objectif, notamment en ce qui concerne la définition des différentes catégories de cadres et l'application du forfait en jours qui doit être une véritable garantie pour l'application des 35 heures aux cadres.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin a formulé les observations suivantes :

- Il est frappant de voir que dans le débat sur le projet de loi on s'intéresse plus désormais au fonctionnement interne des entreprises qu'à la création d'emplois qui doit pourtant en être l'objectif premier, également pour les cadres.

- Les cadres doivent bénéficier de la réduction du temps de travail dans la même proportion que les autres salariés, même si les modalités en seront nécessairement différentes.

- De nombreux cadres ont exprimé leur amertume de ne pas avoir été associés aux négociations sur la réduction du temps de travail, et ce souvent au bénéfice de cabinets de consultants extérieurs à l'entreprise.

- La réduction du temps de travail posera des problèmes organisationnels particuliers pour les cadres des PME de 25 à 50 salariés car l'embauche est souvent concentrée sur l'emploi productif au détriment de

l'emploi périphérique. Il en résultera vraisemblablement un durcissement des conditions de travail des cadres.

- Ce projet de loi est une véritable usine à gaz en ce qui concerne les heures supplémentaires ou la catégorisation des cadres et risque de compliquer encore la vie des entreprises.

M. Gérard Terrier s'est étonné que d'aucuns critiquent le caractère autoritaire de la loi, tout en demandant le renforcement des garanties qu'elle contient. Il faut souligner que la définition de trois catégories de cadres par le projet de loi est une nouveauté. Sur cette définition et les conséquences qu'elle emporte en matière de durée du temps de travail, les positions de la CFE-CGC ne paraissent pas très éloignées du projet, au moins pour deux catégories.

M. Hervé Morin a posé des questions sur :

- l'évolution du sentiment des salariés à l'égard du projet de loi, les cadres paraissant en général plus favorables à la mise en place de la réduction du temps de travail que les salariés situés en bas de l'échelle professionnelle ;

- les effets du projet sur l'emploi. D'après une enquête récente, il semble qu'un tiers seulement des directeurs des ressources humaines prévoit des créations d'emplois ;

- la représentativité des instances représentatives en général dont ce projet de loi pourrait être l'occasion d'une réforme afin de favoriser des négociations décentralisées tant au niveau des entreprises que des branches ;

- la représentativité de la CFE-CGC.

M. Germain Gengenwin s'est demandé si les cadres, qui sont soumis à une obligation de résultat et non d'horaire, ne risquaient pas d'être les victimes de ce projet, en particulier par l'augmentation de leur stress.

M. Yves Rome a posé des questions sur le rôle que pourrait jouer le compte épargne-temps et la place qu'il convient de donner à la formation dans le projet de loi.

En réponse aux intervenants, **M. Jean-Marc Icard** a apporté les précisions suivantes :

- La loi doit fixer des règles minimales et laisser à la négociation les points qu'elle peut régler sans difficultés.

- Il convient en effet de ne pas oublier l'objectif de créations d'emplois.

- Pour résoudre les problèmes d'organisation posés aux PME par la réduction du temps de travail des cadres, il convient d'encourager les groupements locaux d'employeurs qui permettent des recrutements partiels de cadres par plusieurs PME, solution préférable au multisalariat.

- L'intervention de consultants extérieurs débouche sur un audit de la situation et sur des propositions. Aux cadres de se les approprier pour en faire des projets.

- L'établissement des forfaits, dont le caractère contractuel est confirmé par la jurisprudence de la Cour de cassation, nécessite une négociation collective.

- Il est indispensable pour les cadres autres que les mandataires sociaux ou ceux nommés par le conseil d'administration de délimiter clairement des maxima horaires, journaliers et annuels. C'est une divergence sérieuse avec le projet de loi.

- Les cadres ne demandent pas les 35 heures mais une réduction de leur temps de travail.

- Le projet de loi ne paraît pas être le cadre idéal pour procéder à une réforme des instances représentatives.

- La CFE-CGC comprend 180 000 adhérents, chiffre remarquable si l'on tient compte du faible taux de syndicalisation des cadres.

- Concernant le compte épargne-temps, les cadres souhaitent un plafonnement du nombre de jours de récupération pouvant donner lieu à un abondement de ce compte épargne.

- Le stress auquel sont soumis les cadres est une constante de leur fonction. Il peut être toutefois notablement réduit par une meilleure organisation du travail comportant une redistribution des tâches qui ne sont manifestement pas de leur ressort et la réintroduction de postes de secrétaires et d'assistants.

- **Audition de M. Jean Delmas, président de l'Union professionnelle artisanale (UPA).**

La commission a ensuite entendu **M. Jean Delmas**, président de l'Union professionnelle artisanale (UPA), au cours de sa séance du mercredi 8 septembre 1999.

M. Jean Delmas a rappelé que son syndicat désapprouve l'obligation du passage aux 35 heures, ce d'autant que la loi du 13 juin 1998 ne prend pas en compte la situation spécifique des petites entreprises. Le Premier ministre, lui-même, a d'ailleurs déclaré le 22 octobre 1998, à la Journée nationale de l'UPA que « la loi sur les 35 heures a du mal à appréhender la réalité des petites entreprises ».

Pour autant, dès la promulgation de la loi du 13 juin 1998, l'UPA et les organisations professionnelles qui en sont membres se sont engagées dans une démarche pragmatique visant à permettre aux 430 000 entreprises artisanales employant au moins un salarié de surmonter, dans les moins mauvaises conditions, cette nouvelle contrainte. Compte tenu de leur taille, trois salariés en moyenne, les entreprises artisanales ne disposent pas d'un service juridique interne pour mener une réflexion sur l'organisation du temps de travail. Aussi, seule la négociation de branche est réellement adaptée aux spécificités des entreprises artisanales.

C'est dans cet esprit que l'UPA a signé une convention avec la ministre de l'emploi et de la solidarité et la secrétaire d'Etat aux PME, au commerce et à l'artisanat, le 21 octobre 1998. Cette convention a trois objectifs :

- permettre la réalisation d'études de faisabilité sur le passage aux 35 heures dans les différentes branches professionnelles ;

- permettre l'information des entreprises artisanales sur le contenu et les modalités de mise en œuvre des accords de branches qui ont été conclus ;

- permettre l'accompagnement des artisans qui souhaitent appliquer un accord de branche.

Dans ce cadre, sur les 27 branches professionnelles de l'artisanat, 10 accords ont déjà été signés et couvrent plus de 50 % des salariés de l'artisanat. Même s'il faut reconnaître que le nombre d'entreprises appliquant les 35 heures reste encore très faible, il convient de préciser que les autres branches de l'artisanat sont en cours de négociation. Pour autant, ces résultats ne doivent pas masquer la réalité.

En effet, il faut souligner que dans les branches professionnelles où le recours aux heures supplémentaires constitue un usage, dû notamment à des difficultés de recrutement, les partenaires sociaux ne parviennent pas à trouver des solutions adaptées. Dès lors, il apparaît nécessaire que le législateur apporte des solutions. De plus, dans les branches professionnelles qui ont déjà conclu un accord, ce sont les entreprises les plus petites, celles occupant un ou deux salariés, qui rencontrent le plus de difficultés pour mettre en œuvre les 35 heures. L'UPA insiste donc pour que cette seconde loi sur les 35 heures prenne en compte la situation des entreprises de moins de vingt salariés. Ceci est d'autant plus important que ces catégories d'entreprises emploient aujourd'hui plus de 37 % des salariés de notre pays.

M. Jean Delmas a ensuite énuméré les articles du projet de loi sur lesquels l'UPA souhaite des modifications. Sur l'article 2, qui définit le régime des heures supplémentaires, l'UPA considère que pour les entreprises de 20 salariés au plus, la majoration de 10 % entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure ne doit pas être limitée à la seule année transitoire de 2002. En effet, tous les accords actuellement signés dans le champ de l'artisanat prévoient un maintien du niveau des salaires : 35 heures payées 39 heures. Aussi, il est indispensable que le niveau de rémunérations entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure, après application du nouveau taux de majoration, ne soit pas supérieur au niveau actuel des rémunérations des heures supplémentaires.

Il convient également de simplifier le dispositif des heures supplémentaires applicable aux petites entreprises en harmonisant les seuils. Dans ce cadre, l'UPA propose d'étendre le régime actuellement applicable au repos compensateur dans les entreprises de 10 salariés au plus à celles de 20 salariés au plus.

L'UPA insiste également sur la nécessité de maintenir le huitième paragraphe de l'article 2 qui prévoit un passage progressif pour les entreprises artisanales dans le déclenchement des heures supplémentaires, soit 37 heures en 2002 et 36 heures en 2003.

Par ailleurs, l'UPA prend acte des dispositions de l'article 3 concernant la simplification du régime de la modulation et celles de l'article 4 permettant de réduire le temps de travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos. Ces articles reprennent en effet des dispositions prévues par de nombreux accords de branche de l'artisanat.

L'UPA est satisfaite que l'article 10 permette d'effectuer une partie des actions de formation en dehors du temps de travail.

La réforme des cotisations patronales telle qu'elle est envisagée dans le projet de loi (articles 12 et 13) ne correspond pas à une véritable réforme structurelle du financement de la protection sociale des salariés par les entreprises. Il convient de rappeler que cette réforme est pourtant

devenue indispensable compte tenu de l'évolution de l'emploi dans notre pays et du fait que la part des salaires dans la valeur ajoutée n'a cessé de décroître au cours des trente dernières années. C'est pourquoi l'UPA a toujours indiqué que cette réforme ne pouvait être liée aux 35 heures et devait conduire à une meilleure répartition des charges entre entreprises. Néanmoins, il est évident que l'accroissement du coût du travail qui résultera du passage aux 35 heures rend impérative cette réforme pour permettre aux petites entreprises de surmonter cette nouvelle contrainte dans les moins mauvaises conditions. Aussi, il est important que la réforme des cotisations sociales patronales soit accessible à toutes les entreprises dès que l'horaire légal sera fixé à 35 heures, sans aucune autre condition.

Enfin, les artisans ne peuvent comprendre les dispositions de l'article 15. Il est en effet totalement anormal que l'employeur doive prendre en charge un licenciement en cas de refus du salarié d'accepter ses nouvelles conditions de travail qui résultent d'une obligation légale. Au contraire, il est nécessaire que la loi précise clairement que le refus du salarié est assimilé à une démission et ne donne donc pas lieu à indemnisation.

Après l'exposé de M. Jean Delmas, **le président Jean Le Garrec** a fait part de sa satisfaction de la signature de la convention du 21 octobre 1998 qu'il avait vivement soutenue. La mise en place des 35 heures ayant déjà débouché sur environ 5000 accords d'entreprises, une véritable dynamique a été créée par la première loi. Pour ce qui est de la réforme des cotisations patronales, il s'agit d'une étape. La baisse des cotisations a été obtenue, le système de la ristourne dégressive a été dépassé mais il est nécessaire d'aller plus loin.

Le rapporteur a posé des questions sur :

- les moyens pour remédier aux pénuries de personnel dans le secteur artisanal que pourrait engendrer le passage aux 35 heures ;
- l'efficacité des groupements d'employeurs et les possibilités de les améliorer ;
- l'opinion de l'UPA sur les modalités de mise en œuvre pour les petites entreprises de l'allègement de cotisations sociales ;
- l'opportunité de prolonger l'appui-conseil en direction des petites entreprises.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin a souligné les difficultés majeures, financières et surtout organisationnelles, qui seront éprouvées par les entreprises artisanales contraintes de mettre en place la réduction du temps de travail, alors que ces entreprises emploient plus du tiers des salariés. Les propositions de l'UPA ne sont pas excessives mais sont, au

contraire, des mesures de bon sens que le Gouvernement devrait véritablement prendre en compte. Quant aux accords conclus par les branches de l'artisanat, ils ne sont pas à mettre au crédit de la loi mais relèvent d'un comportement similaire aux bandits du « Trésor de la Sierra Madre » qui se dépêchent de creuser leur tombe pour échapper au soleil.

Il n'est pas certain enfin que les difficultés de recrutement de certains secteurs, comme par exemple les métiers de bouche, soient résolues par la réduction du temps de travail comme l'a affirmé Mme Martine Aubry.

M. Yves Cochet a fait les observations suivantes :

- Les très petites entreprises pouvant être fragilisées par la réduction du temps de travail sont avant tout celles qui sont isolées géographiquement, dans des zones rurales par exemple, et celles qui sont soumises à une concurrence internationale. Pour les autres, coiffeurs, garagistes d'une ville par exemple, le passage aux 35 heures devrait se traduire par l'arrivée de nouvelles entreprises et donc par des créations d'emplois. En ce qui concerne les entreprises très isolées – l'unique boulanger à 30 km à la ronde – il faut admettre qu'on voit mal pour l'instant comment faire.

- La période d'adaptation prévue pour les petites entreprises de moins de vingt salariés, supérieure de deux ans à celle prévue pour les entreprises de plus de vingt salariés, est trop longue et ne permettra pas malheureusement à la seconde loi de donner tous ses effets avant la fin de la législature.

- La réduction du temps de travail devrait être l'occasion de normaliser les conditions de travail et le SMIC dans le secteur hôtelier qui est en retard sur le plan social.

M. Edouard Landrain a indiqué avoir reçu des témoignages de nombreux artisans craignant beaucoup la réduction du temps de travail. La mise en place des 35 heures ne va certainement pas permettre de résoudre les difficultés de recrutement existant dans de nombreux métiers d'artisanat. La seconde loi devrait ainsi prévoir un dispositif qui lierait les 35 heures au développement de la formation professionnelle et à l'augmentation du nombre d'apprentis dans l'artisanat.

En réponse aux intervenants, **M. Jean Delmas**, président de l'UPA, a rappelé que la position de son organisation est essentiellement pragmatique ce qui le conduit à tenter d'adapter sur le terrain les règles existantes même en cas de désaccord avec celles-ci. L'UPA sera très attentive au sort réservé dans le cadre du nouveau projet de loi aux accords passés sous l'empire de la première, lesquels doivent être absolument conservés.

M. Dominique Perrot, secrétaire général de la section artisanale de la Confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD), a indiqué que le secteur des métiers de bouche dont il a la charge et qui regroupe 900 000 salariés autour du commerce, de la restauration et de l'hôtellerie est celui qui connaît le plus de difficultés dans l'application de la réduction du temps de travail.

Les trois obstacles majeurs au bon déroulement des négociations sont, d'une part, la très forte proportion d'entreprises ne comptant qu'un ou deux salariés, environ 70 %, d'autre part, l'usage qui fixe à 48 voire 50 heures la durée hebdomadaire du travail impliquant donc un fort contingent d'heures supplémentaires intéressant pour la feuille de paye et enfin la pénurie de main-d'œuvre. Les entreprises de ce secteur ne peuvent donc passer aux 35 heures et bénéficier des allègements de charges sociales dont elles ont le plus grand besoin, alors même qu'elles sont favorables à la diminution des heures supplémentaires qui leur coûtent cher.

Devant cette impossibilité pratique de mettre en œuvre les 35 heures dans cette branche d'activité, l'UPA se tourne vers les pouvoirs publics afin de dégager des solutions.

M. Robert Buguet, président de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), a tout d'abord tenu à préciser que dans la branche du bâtiment, il n'avait pas constaté sur le terrain de réaction d'effroi à l'annonce de la réduction du temps de travail mais au contraire le réflexe responsable de chercher des solutions adaptées. Aussi quoiqu'en désaccord avec Mme Martine Aubry et notamment sur la distinction opérée entre petites et grandes entreprises, la CAPEB constate qu'il existe des solutions avec les partenaires sociaux. On ne peut que se féliciter de la signature de 3 000 accords dans le bâtiment et de l'accueil très favorable recueilli par ceux-ci sur le terrain.

La réduction du temps de travail a permis d'ouvrir de nouveaux espaces au dialogue social et de révolutionner l'organisation des entreprises, notamment par l'introduction de la modulation des horaires et de formes d'annualisation. Toutefois l'élaboration de ces solutions, le travail d'explication demandent du temps. Il apparaît donc nécessaire de donner un délai supplémentaire aux partenaires sociaux afin d'accomplir les tâches d'application et d'adaptation des nouvelles règles.

Quant à la création d'emplois, si le moteur principal en est la croissance, la mise en place d'une nouvelle organisation du travail grâce à la réduction du temps de travail en amplifie la tendance. Le secteur du bâtiment est perpétuellement à la recherche de compétences et à cet égard l'insertion des jeunes qu'il réalise doit s'accompagner d'une refonte de la formation professionnelle aujourd'hui inadaptée. Les groupements locaux

d'employeurs constituent une solution intéressante mais qui demande à être simplifiée et qui pose par ailleurs un problème de responsabilité.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a rappelé qu'elle avait été parmi les initiateurs de la « loi Robien » mais qu'elle se situait en opposition totale avec les deux lois sur les 35 heures en raison de leur caractère général et autoritaire. Il faut souligner le phénomène profond que constitue le manque de main d'œuvre dans tous les secteurs et l'absurdité qu'il y a en conséquence à vouloir limiter l'emploi des personnes compétentes. Il convient également de noter que cette réforme entraînera inévitablement une augmentation du coût du travail qui ne pourra pas toujours être contrebalancée par une augmentation de la productivité, notamment dans le secteur des services.

M. Thierry Marianj faisant état d'une enquête auprès des entreprises de sa circonscription, a observé que les 35 heures étaient applicables dans les entreprises de 15 à 20 salariés mais posaient des problèmes considérables quand l'effectif se limitait à 1 ou 2 salariés : on voit bien que dans ce cas le surcroît de travail sera effectué par l'artisan chef d'entreprise lui-même.

M. Germain Gengenwin a souligné l'accueil favorable accordé aux 35 heures par les entreprises du bâtiment mais s'est inquiété, compte tenu de la proportion de salariés au SMIC dans ce secteur, des risques de développement du travail clandestin rendus encore plus forts par la conjoncture favorable dans ce secteur.

M. Hervé Morin a posé des questions sur :

- le risque de travail clandestin
- les éventuels effets sur l'emploi du seuil de 20 salariés pour les entreprises qui en sont proches ;
- la responsabilité des branches professionnelles en matière de formation ;
- les difficultés de mise en œuvre de la réduction du temps de travail au sein des petites entreprises qui ne disposent ni d'interlocuteur syndical, ni de conseil ni d'avantages indirects en nature à distribuer.

En réponse aux intervenants, **M. Jean Delmas** a plaidé pour la prise en compte d'une véritable « exception artisanale » et donc l'élaboration d'une loi sur mesure en faveur des artisans.

M. Robert Buguet a indiqué qu'il existe des moyens d'éviter que le temps libéré par la réduction du temps de travail ne se transforme en

travail clandestin, à savoir le taux réduit de 5,5 % sur les travaux d'entretien et une meilleure utilisation des moyens répressifs dont disposent les pouvoirs publics. Il a également souligné les graves carences qui affectent la formation professionnelle.

M. Armand Arianer, vice-président de l'UPA, a rappelé que le secteur des services était opposé aux 35 heures pour la simple raison que son application entraînerait la disparition des petites entreprises. Il ne faut pas en effet oublier que l'installation de nouvelles entreprises sur un marché local concurrentiel se traduit par une baisse de la rentabilité des entreprises existantes.

- **Audition de M. Ernest-Antoine Seillière, président du MEDEF**

La commission des affaires culturelles familiales et sociales a entendu **M. Ernest-Antoine Seillière**, président du MEDEF, au cours de sa séance du mercredi 8 septembre 1999.

M. Ernest-Antoine Seillière a tout d'abord souligné que la croissance en 1999 était celle des 39 heures et que c'était aux entrepreneurs que l'on devait les indicateurs favorables d'activité économique de la rentrée. Ceux-ci ne doivent cependant pas faire illusion. La croissance en 1999 est le résultat des initiatives des entreprises, qui fonctionnent dans le cadre des 39 heures. La croissance de 1999 est la croissance d'une économie et d'entreprises qui travaillent 39 heures, se modernisent, investissent, innovent et préparent notre pays au XXIème siècle.

La première loi Aubry était une erreur. La décision d'imposer 35 heures à toutes les entreprises de France le 1^{er} janvier 2000 a été unanimement condamnée par les entrepreneurs de notre pays. Cette initiative législative d'un autre temps a pour effet de soumettre les seules entreprises françaises en Europe à une contrainte générale et autoritaire incompatible avec la bonne marche et le développement des entreprises dans la compétition européenne. Personne n'a pu faire en sorte que les quinze pays de l'Union européenne trouvent à la réduction généralisée et autoritaire du temps de travail une vertu dans la lutte contre le chômage en Europe.

Présentée comme capitale pour la baisse du chômage, cette mesure a été dénoncée par le MEDEF comme étant une illusion. On avait annoncé des centaines de milliers d'emplois. Chacun sait aujourd'hui qu'il n'en est rien : emplois publics, emplois définis comme devant être supprimés, emplois Robien, emplois de pure aubaine, on a manipulé les chiffres pour donner accroire que cela marche. Cela est faux et il faut y prendre garde.

Annoncée comme susceptible de combler les aspirations des Français à moins travailler, l'opinion, une fois dissipés les effets d'annonce, accueille aujourd'hui la mesure avec scepticisme et inquiétude : le dernier sondage publié avant-hier indique qu'un Français sur dix seulement juge l'application des 35 heures comme une priorité.

Alors que la loi était prévue pour être spontanément adoptée par les entreprises, environ 1 % d'entre elles seulement ont conclu un accord depuis un an, ce qui signifie que 99 % n'ont pas jugé devoir s'engager dans la voie des 35 heures. La première loi est donc un échec.

Pourtant, nos organisations professionnelles ont massivement négocié et conclu des accords avec les représentants des salariés.

Surmontant l'opposition formelle à la première loi, le MEDEF et ses fédérations ont décidé d'entrer en négociation avec les syndicats dans le cadre des branches, selon les modalités classiques des conventions collectives, pour déterminer avec eux, comme la loi y invitait, les modalités les moins dommageables pour sa mise en œuvre.

A cette date, plus de 110 accords de branche ont été conclus couvrant près de 10 millions de salariés. Ils prévoient les conditions, tenant compte de la spécificité de chaque profession, dans lesquelles la réduction de la durée du travail peut être mise en œuvre. Ce dispositif de négociations et d'accords, d'une ampleur exceptionnelle, marque à l'évidence que le MEDEF et les fédérations ont pleinement tenu leur rôle et, en dépit de leurs réticences, ont été capables de préparer la mise en place des 35 heures imposée par la loi.

C'est sur cette base que, dès mars dernier, des propositions ont été présentées, directement inspirées du résultat de cette négociation. Aussi, est-ce avec stupeur qu'il a pu être constaté que la deuxième loi, préparée dans les bureaux de l'administration, ne tient aucun compte de ces accords. Un an de négociations a été rayé d'un trait de plume.

Le MEDEF, organisation représentative de l'ensemble des entrepreneurs français, a été tenu à l'écart de sa préparation. A aucun moment il n'a été considéré comme un partenaire pour la mise en œuvre d'une mesure qui conditionne de manière fondamentale l'avenir des entreprises. Cette manière de conduire la politique sociale en tenant à l'écart les responsables des entreprises, l'œil rivé sur les équilibres politiques, et en méconnaissant la réalité des entreprises du terrain, suscite la colère et l'exaspération des entrepreneurs.

Cette seconde loi est ressentie comme une provocation par eux car elle nie le dialogue social, c'est-à-dire tous les accords conclus à cette date. Les entrepreneurs qui, avec leurs cadres et l'ensemble de leurs salariés, font dans les entreprises la richesse du pays, la croissance et l'emploi, n'acceptent pas de lire dans un texte d'une complexité bureaucratique inégalée les conditions dans lesquelles il leur est imposé de conduire la production des biens et des services. Ils n'acceptent pas que les accords de branches conclus avec les syndicats soient bafoués par la loi. Ils n'acceptent pas que les compensations financières au surcoût de la mise en place des 35 heures soient financées par trois impôts nouveaux sur les entreprises (l'écotaxe, la contribution sociale sur les bénéfiques, la taxe sur les heures supplémentaires) et des prélèvements « de droit divin », l'expression est de Mme Nicole Notat, dans les caisses des institutions sociales paritaires. Ils n'acceptent pas d'être contraints de conclure dans chaque entreprise un accord sur la réduction du temps de travail avec leurs salariés dans des conditions imposées par la loi. Ils n'acceptent pas que les inspecteurs et les

contrôleurs deviennent les interlocuteurs principaux des entreprises dans un système hyper-réglementé.

Le respect des accords négociés avec les syndicats dans les professions est indispensable. Si la loi reconnaît la validité des accords négociés dans les professions entre les partenaires sociaux, le MEDEF est prêt à amplifier au plus près du réel et du terrain, et dans un dialogue libre avec les partenaires sociaux, l'effort pour trouver les modalités les moins dommageables à leur application progressive pour les salariés et l'avenir des entreprises. Si, au contraire, les pouvoirs publics maintiennent leur volonté d'imposer aux entreprises de notre pays un dispositif autoritaire et archaïque qui ne tient pas compte des accords, ils doivent savoir que la loi des 35 heures se fera contre les entreprises. Chacun doit prendre ses responsabilités.

Le MEDEF demande donc à la Représentation nationale de compléter le projet de loi par une disposition qui rende intégralement applicables les accords signés à ce jour dans les professions, entre partenaires sociaux.

M. Ernest-Antoine Seillière a ensuite indiqué que les entrepreneurs se rassembleront au niveau national le 4 octobre, à Paris, pour la liberté d'entreprendre et le respect du dialogue social. Il a également précisé que sa déclaration dont les termes ont été pesés en conseil exécutif à l'appui de l'assemblée permanente et représente donc la position de cette organisation.

Après l'exposé de M. Ernest-Antoine Seillière, **le président Jean Le Garrec** a observé que les termes, pesés, qui viennent d'être exprimés ne faciliteront sans doute pas le dialogue et que cette analyse de la première loi ne reflète pas la réalité.

Le rapporteur, après s'être déclaré peu surpris par les propos qui viennent d'être tenus, même si ceux-ci sont très décalés par rapport à la réalité du projet de loi, a souhaité que son examen puisse se dérouler dans des conditions sereines permettant de trouver entre tous les acteurs des solutions qui servent l'emploi. La loi de la République, votée par ses représentants, ne peut être qualifiée d'autoritaire sans ainsi s'opposer au principe démocratique. De même, les chiffres évoqués sont contestables. Si on ne prend en considération que les entreprises de plus de vingt salariés, 10 % des entreprises ont d'ores et déjà négocié, ce qui représente un quart de ces salariés.

Il a ensuite posé les questions suivantes :

- Les bons résultats en terme de croissance se sont traduits par une baisse significative du chômage. Pour autant, il faut continuer de rechercher

un enrichissement de la croissance en emplois. Si la réduction du temps de travail est un outil refusé par le MEDEF, quelles sont alors ses propositions ?

- Comment traiter les interrogations des salariés sur leur position et leurs motivations dans l'entreprise ? Si le MEDEF se veut le représentant des entreprises et non seulement des patrons, ne doit-il pas s'interroger sur l'état d'esprit des cadres qui aspirent à travailler moins en doutant d'y parvenir ainsi que sur le développement des statuts précaires et de la flexibilité ?

- Le projet de loi est relatif à la réduction négociée du temps de travail et prend appui sur les accords conclus dans la première phase. Comment le MEDEF aborde-t-il la deuxième phase des négociations ?

- On ne peut réduire le projet de loi à une simple modification de la durée légale du temps de travail alors qu'il s'agit de la mise en place d'un processus qui vise à prendre en compte les données nouvelles d'organisation du travail. Le vrai débat n'est-il donc pas de savoir comment il est possible de contribuer à moderniser l'entreprise en répondant aux exigences économiques et aux aspirations des salariés ?

M. Yves Nicolin s'est interrogé sur les informations dont bénéficie M. Ernest-Antoine Seillière pour affirmer que les 35 heures isoleront la France au niveau économique mondial alors que Mme Martine Aubry a indiqué que les investissements étrangers en France n'avaient pas reculé depuis le vote de la première loi. Il a également souhaité savoir sur quels points les accords conclus sur la base de la première loi étaient remis en cause par la première loi et si le MEDEF constatait comme lui que des entreprises se situant juste au-dessus du seuil de 20 salariés envisageaient de réduire leur effectif en dessous de 20 salariés avant 2000.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin, après avoir fait observer qu'il était très difficile de faire le bilan des 35 heures dans un sens ou dans l'autre à ce stade et avec si peu de recul, a posé les questions suivantes :

- Quels éléments des accords signés dans le cadre de la première loi doivent, selon le MEDEF, figurer dans la seconde loi ?

- Quelle est la réalité de la relance du dialogue social qu'ont entraînée les négociations sur les 35 heures ?

- En quoi les 120 000 emplois créés annoncés par la ministre ne sont-ils pas des créations nettes d'emplois ?

M. Yves Rome a rappelé que le projet de seconde loi privilégiait la négociation, tant en ce qui concerne les allègements de charges prévus à

l'article 11 du projet de loi que par une large prise en compte des accords issus de la première loi. La réduction du temps de travail, qui s'inscrit dans un processus engagé depuis plus d'un siècle et auquel aspire la société française y compris les cadres, favorisera la croissance et l'emploi grâce à une meilleure organisation interne du travail dans les entreprises.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a rappelé que la « loi Robien » visait déjà la création d'emplois et l'approfondissement du dialogue social par l'aménagement et la réduction du temps de travail, alors que la loi sur les 35 heures a un caractère généralisé et autoritaire sans pour autant poursuivre un véritable objectif de réduction du chômage. En tout état de cause, il est indispensable que les accords déjà négociés dans le cadre de la première loi soient respectés et qu'il soit laissé un certain temps aux entreprises pour s'adapter aux 35 heures, en retardant l'application de la seconde loi d'un an.

M. Yves Cochet a fait les observations suivantes :

- La « loi Madelin » du 11 février 1994 excluait aussi de manière autoritaire des salariés du champ du droit du travail et donc que toute loi traitant de sujets socio-économiques est par nature autoritaire.

- La loi sur les 35 heures est une loi contre le chômage – terme absent de la déclaration du président du MEDEF –, qui s'appuie sur les entreprises car celles-ci ont aussi un intérêt à embaucher pour réduire le nombre de chômeurs.

- En fait le MEDEF refuse le code du travail que, du reste, le texte du projet de loi s'efforce de simplifier, par exemple en ce qui concerne la modulation, tout en accordant des protections indispensables aux salariés.

- C'est faire un procès d'intention au Gouvernement que de vouloir lui imputer la volonté de détruire les entreprises françaises. Il va de soi qu'une meilleure organisation du travail augmente la productivité humaine des salariés, ce qui est favorable à l'activité des entreprises.

M. Maxime Gremetz a demandé que le MEDEF lui fournisse un chiffrage du gain pour les entreprises des mesures suivantes :

- le passage de la ristourne régressive de 1,3 fois à 1,8 fois le SMIC ;

- la suppression de la surtaxe sur l'impôt sur les sociétés qui avait été instaurée pour financer les emplois-jeunes ;

- les exonérations de charges sociales dont bénéficient au total les entreprises ;

- les nouvelles modalités de rémunération et de taxation des heures supplémentaires.

Il a également souligné que, selon un sondage, 56 % des chefs d'entreprises portent un regard positif sur cette deuxième loi relative à la réduction du temps de travail contre 48 % seulement des salariés qui à 75 % avaient approuvé les termes de la première loi.

M. Dominique Dord a posé les questions suivantes :

- Est-il possible de mesurer l'efficacité négative en terme de frein à l'emploi de la première loi sur les 35 heures ?

- Dans quelle mesure les échéances successives de 2000 et 2002 ont-elles opéré comme de véritables freins à l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés ?

M. Jean-Pierre Pernot a estimé que les chiffres en matière de création d'emplois étaient incontestables et que cette seconde loi prend parfaitement en compte les réalités de l'entreprise.

En réponse aux intervenants, **M. Denis Gautier-Sauvagnac**, président du groupe de propositions et d'actions sur les relations du travail et le dialogue social du MEDEF, a estimé qu'un point central du débat était de savoir quel espace la loi laisse aux partenaires sociaux. En effet, ce projet remet en cause les accords signés par des dizaines de branches et plus de 14 500 entreprises avant la date-butoir du 1^{er} janvier 2000 fixée par la précédente loi. A peine signés, ces accords seront rendus caducs sur des points essentiels :

- Plusieurs accords de branche étendus (textile, propreté, bâtiment...) prévoyaient des contingents d'heures supplémentaires supérieurs à 130 heures. Ils sont remis en cause par leur contingentement de fait à hauteur de 130 heures.

- Sur la durée annuelle du travail, les accords bâtiment, chimie, banques prévoient plus de 1 600 heures. Le projet de loi s'en tient à 1 600 heures.

- Dans tous les autres pays, l'encadrement a un régime spécial. C'est dans cette même logique que les accords de branche (bâtiment, textile, chimie, commerce à prédominance alimentaire...) ont prévu qu'un certain nombre de cadres – mais beaucoup plus que les cadres dirigeants – et certains agents de maîtrise ou techniciens pouvaient être mis à un forfait sans horaires avec des garanties collectives et des contreparties. Le projet réserve aux seuls cadres dirigeants, dont la définition reste à préciser mais

qui ne sont qu'une infime minorité, le forfait sans horaires. On introduit donc la pointeuse dans l'entreprise française pour l'ensemble du personnel.

- En ce qui concerne le décompte du travail en jours, qui est une bonne idée et qui figurait dans certains accords de branche, le projet réserve cette facilité aux cadres et à certains salariés itinérants en oubliant certains agents de maîtrise et techniciens, dont la durée de travail ne peut être chronométrée.

- La plupart des accords ont prévu qu'une partie de la formation pourrait se faire sur les heures dégagées par la réduction du temps de travail. Le projet reprend cette idée dans son principe mais limite la formation au développement professionnel ou personnel du salarié, négligeant d'autres types de formations. C'est un risque pour la formation compte tenu du coût de l'heure productive.

M. Ernest-Antoine Seillière a apporté les informations suivantes :

- L'instauration de la semaine de 35 heures compromettra la compétitivité des entreprises françaises puisque les gains de productivité ne seront plus affectés à l'investissement et à l'innovation mais au temps libre des salariés, contrairement à ce qui se fait dans tous les pays concurrents.

- Il conviendra de ne pas attendre dix ans pour analyser les effets de la réduction du temps de travail de 39 à 35 heures hebdomadaires sur la baisse de l'emploi, comme cela avait été fait pour le passage de la semaine de 40 à 39 heures qui, il n'est pas inutile de le rappeler, a conduit à une diminution indéniable de l'emploi pour toutes les catégories.

- Il faudrait de toute évidence écarter les petites entreprises du champ d'application de la loi, le seuil d'effectif à prendre en compte pour celle-ci devant être porté de vingt à cinquante.

- La relance du dialogue social semble compromise car le législateur est sur le point d'annuler les accords qui viennent d'être conclus, en application de la précédente loi.

- En ce qui concerne l'appréciation de cette deuxième loi par les partenaires sociaux, l'aspiration à bénéficier de la semaine de 35 heures est loin d'être universelle chez les salariés et suscite une franche opposition de la part de deux chefs d'entreprise sur trois.

- S'agissant des investissements étrangers, il convient de garder à l'esprit que toute prise de participation étrangère d'au moins 10 % dans le capital d'une société française est actuellement considérée comme un investissement étranger, même si elle n'est pas créatrice d'emplois. En

réalité les investissements de production, de site sont actuellement remis en question.

M. Denis Kessler, vice-président du MEDEF, a remarqué qu'il existe désormais trois seuils, respectivement de 10, 20 et 50 salariés au sein des entreprises. L'effet contraignant de ces seuils a été constaté de manière statistique et traduit les hésitations à l'embauche de la part des entrepreneurs. Il a par ailleurs indiqué que si les créations d'emplois en France ont été au nombre de 560 000 entre 1997 et 1999, ce qui correspond à une baisse du chômage de 11,2 %, les autres pays de l'Union européenne ont, dans le même temps, obtenu des résultats bien supérieurs en empruntant des voies tout autres que la réduction du temps de travail.

- **Audition de M. Jean-François Veysset, vice-président de la commission sociale de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME).**

La commission a ensuite entendu **M. Jean-François Veysset**, vice-président de la commission sociale de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), au cours de sa séance du mercredi 8 septembre 1999.

M. Jean-François Veysset a observé que le projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail, loin de compenser les effets profondément nocifs de la première loi du 13 juin 1998 abaissant obligatoirement et uniformément la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, l'aggrave encore.

Ce second projet modifie le dispositif légal relatif au temps de travail dans un sens d'extrême complexité et de grande rigidité. Par là même, loin de respecter et même de se nourrir des résultats du dialogue social engagé depuis, et même avant, la première loi dans les branches professionnelles, il bafoue les accords qui ont été signés.

Ces dispositions, par ailleurs, méconnaissent la diversité des entreprises et de ce fait, nient, dans certains cas, les aspirations des salariés.

Cette double caractéristique, lourdeur et complexité d'une part, extrême rigidité et caractère restrictif d'autre part, se manifeste sur plusieurs points :

- Premier exemple. Le régime des heures supplémentaires. Ce régime comprend deux périodes de transition, l'une concernant la « rémunération » des heures supplémentaires, l'autre concernant le seuil d'application du contingent d'heures supplémentaires libre, périodes qui sont de durée différente : un an pour la première, deux ans pour la seconde. Il comprend trois modes possibles de « rémunération » des heures supplémentaires et quatre taux de rémunération. Le contingent d'heures supplémentaires libre serait fixé à 130 heures, ce qui est contraire aux besoins de beaucoup d'entreprises, notamment des PME, et aux durées prévues par nombre d'accords de branche. Surtout, dans le régime définitif, le moyen normal de « rémunération » du salarié pratiquant les heures supplémentaires sera le repos compensateur, sauf accord spécifique, ce qui aboutira souvent de facto à empêcher le recours aux heures supplémentaires, le chef d'entreprise ne pouvant pas payer réellement le salarié.

La CGPME continue à considérer à cet égard que la majoration de salaire de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires au-delà de

35 heures doit être le moyen normal de rémunération des salariés en la matière.

- Deuxième exemple, les possibilités d'aménagement du temps de travail et notamment le recours à l'annualisation. Le recours à l'annualisation du temps de travail est tout d'abord conditionné par la signature d'un accord collectif. Ensuite, dans ce cadre, la durée hebdomadaire du travail ne peut varier qu'à la seule condition que, sur un an, elle n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures, ce qui aboutit dans ce cas à réduire encore la durée du travail effectif. Ce passage obligé par la mécanique de l'accord privera de cette possibilité fondamentale d'aménagement du temps de travail, toutes les entreprises qui, pour des raisons liées notamment à l'absence de représentation syndicale, ne sont pas sous l'empire d'un accord spécifique. L'annualisation devrait être ouverte, sur la base du volontariat à toutes les entreprises, avec des garde-fous dans le cadre hebdomadaire et journalier, et donc permettre à l'ensemble des entreprises qui le voudraient de calculer les 35 heures en moyenne annuelle avec une durée annuelle de référence d'au moins 1 645 heures (35 x 47 semaines). On respecterait ainsi les dispositions de différents accords de branche dont celui du bâtiment-travaux publics.

- Troisième exemple, l'allègement de cotisations patronales de sécurité sociale. Il représente, selon les pouvoirs publics, un enjeu correspondant à 110 milliards de francs en année pleine. Or, le nouvel allègement dégressif portant sur les salaires inférieurs à 1,8 fois le SMIC n'est ouvert qu'aux entreprises qui, d'une part, ont une durée collective du travail fixée au plus soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année et d'autre part, ont fixé la durée collective du travail ainsi requise au terme d'une mécanique extrêmement lourde. Ce dispositif aboutit à exclure du bénéfice du nouvel allègement de cotisations patronales toutes les entreprises travaillant, même légèrement, au-delà de 35 heures et bien sûr toutes celles qui, pour des raisons variées ne sont pas sous l'empire d'un accord souvent spécifique et devant répondre à des conditions drastiques. On notera enfin que le système particulier prévu pour certaines entreprises de moins de 11 salariés doit être relativisé car l'accès direct à l'allègement reste très restrictif. Il ne s'applique en effet qu'aux entreprises ayant une durée collective du travail fixée au plus soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année, horaire pratiquement inapplicable dans ces petites entreprises.

Ces exemples illustrent les graves défauts du texte qui est proposé aujourd'hui. Il aboutirait, s'il était adopté en l'état, à une législation lourde, paralysante, coûteuse et dont l'effet sur l'emploi serait très faible pour ne pas dire négatif.

Il doit donc être impérativement amendé, tout à la fois pour tenir compte de ces réalités et pour respecter l'intégralité des dispositions des accords conclus au niveau des branches professionnelles.

Après l'exposé de M. Jean-François Veysset, **le rapporteur** a souligné la nécessité d'être attentif à la situation des petites entreprises. En matière d'heures supplémentaires, la période d'adaptation devrait éviter qu'elles soient pénalisées mais il faut rappeler qu'à terme l'objectif est bien que la création d'emplois se substitue au recours aux heures supplémentaires. La fixation de la durée annuelle du travail à 1 600 heures n'induit pas une réduction supplémentaire du temps de travail car elle prend en compte les jours fériés. Les allègements de charges sont subordonnés à la signature d'un accord avec les syndicats majoritaires mais dans des conditions qui laissent une large place à la négociation. La réduction du temps de travail, condition de ces allègements, permet de lier l'aide à la création d'emplois. D'ailleurs il en résultera une baisse du coût du travail, l'objectif du projet étant non seulement de parvenir à la création d'emplois par la baisse du temps de travail mais aussi par celle des charges.

En réponse au rapporteur, **M. Jean-François Veysset** a précisé que les PME connaissent dans certains secteurs une pénurie de main-d'œuvre qui les empêchera d'être prêtes, même à l'issue de la période d'adaptation, compte tenu du temps nécessaire à la formation des salariés.

Sur l'annualisation, il faut rappeler que des conventions collectives retiennent des nombres variables de jours fériés et que dans certains secteurs seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé.

En outre, il ne devrait pas y avoir pour les allègements de charges de différence de traitement entre les entreprises appliquant la réduction du temps de travail qu'elles aient elles-mêmes conclu un accord ou pas.

Seule la différence entre les abaissements de charges jusqu'à 1,3 SMIC et 1,8 compense en réalité la réduction du temps de travail. Il restera donc un différentiel bien plus important pour les entreprises.

M. Georges Tissié (CGPME) a souligné que l'article 2 renverse un principe fondamental du droit du travail selon lequel le mode normal de paiement des heures supplémentaires s'effectue sous la forme d'une majoration du salaire. Ce n'est qu'en 1993 qu'a été introduite la possibilité dérogatoire d'attribuer en contrepartie des heures supplémentaires des repos compensateurs. Désormais le repos compensateur sera le mode normal, le paiement n'intervenant qu'à titre dérogatoire.

M. Germain Gengenwin a indiqué que compte tenu de la complexité du projet de loi bien mise en évidence par la CGPME, il serait positif de relever le seuil de 20 à 50 salariés. Par ailleurs, on peut penser que

les négociations déboucheront sur des blocages des salaires, qui finalement pénaliseront les salariés. Enfin, la réduction du temps de travail apparaît tout à fait inapplicable aux cadres des PME.

M. Yves Cochet a précisé les points suivants :

- la traduction en repos compensateur ne s'applique pas aux heures supplémentaires elles-mêmes mais est limitée à leur majoration, ce qui est une incitation à la création d'emplois ;

- la durée annuelle du travail devrait s'établir à 1575 heures, c'est-à-dire 365 jours moins 104 jours de repos hebdomadaire, moins 25 jours de congés payés, moins 11 jours fériés, soit 225 jours de travail qui, divisés par 5 jours ouvrés donnent 45 semaines de travail et, multipliés par 35 heures, équivalent à 1 575 heures. La limite de 1 600 heures résulte donc d'un équilibre, fruit de la négociation et constitue d'ailleurs une régression.

Il a ensuite souhaité savoir si la CGPME proposait bien que toutes les heures supplémentaires soient majorées de 10 % même dans le régime définitif.

M. Hervé Morin a formulé les observations suivantes :

- La réduction du temps de travail sera très compliquée à mettre en œuvre pour les PME et les très petites entreprises qui sont fortement consommatrices de main-d'œuvre et qui ne peuvent parvenir à d'importants gains de productivité.

- L'expérience allemande de réduction du temps de travail dans la métallurgie montre qu'il n'a pas été créé d'emplois et que cette réforme n'a pas constitué un handicap pour les entreprises car elle s'est traduite par l'introduction massive d'une plus grande flexibilité.

- Ce projet de loi aurait dû être l'occasion d'une remise à plat de la représentativité dans l'entreprise. Ce projet est doublement autoritaire, dans son objet parce qu'il impose la mise en place aux 35 heures et dans sa méthode, car il ne repose pas sur une réduction individualisée ni sur la confiance faite aux partenaires sociaux. On peut se demander si les entreprises françaises ne paient pas aujourd'hui l'absence d'un vrai dialogue social.

- Il est surprenant, puisqu'il s'agit d'un projet devant améliorer les conditions des salariés, que si un salarié refuse la réduction de son temps de travail alors que celle-ci est prévue par un accord collectif, les indemnités de licenciement qui seront alors possibles, restent tout de même à la charge de l'entreprise.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin a souhaité connaître l'appréciation de la CGPME sur l'approbation formulée par la CAPEB quant aux effets positifs de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail sur le développement du dialogue social et la réorganisation du travail dans les petites entreprises.

M. Dominique Dord a souligné le paradoxe résidant dans une application possible de la loi pour les moyennes et grosses entreprises mais sans embauche réelle tandis qu'elle sera extrêmement difficile à mettre en œuvre dans les petites entreprises dont on attend pourtant de fortes créations d'emplois. A cet égard, il serait intéressant de connaître la position de la CGPME sur l'absence de tout critère d'embauche pour l'attribution des aides.

Puis il a posé des questions sur :

- l'amputation du pouvoir d'achat des salariés résultant de l'anticipation des entreprises bénéficiant de délais supplémentaires pour le passage aux 35 heures ;

- les conséquences financières pour les entreprises des modalités relatives au SMIC.

M. Jean Valleixa formulé les remarques et posé les questions suivantes :

- Peu de pays, même dans l'ancien bloc communiste, ont fait preuve d'un dirigisme aussi lourd que la France. On peut se demander d'ailleurs s'il existe d'autres pays à avoir adopté une législation comparable en matière de réduction du temps de travail.

- Seule la croissance peut susciter le plein emploi, encore faut-il que la main-d'œuvre ne soit pas réduite du fait d'une limitation exagérée de la durée légale du travail.

- On peut s'interroger sur l'évolution des salaires quand 14 % de la population active est aujourd'hui rémunérée au SMIC contre 8 % auparavant.

En réponse, **M. Jean-François Veysset** a apporté les précisions suivantes :

- L'optimisme manifesté par la CAPEB quant à l'application de cette première loi tient sans doute à la baisse de la TVA de 20,6 % à 5,5 % dont bénéficie son secteur d'activité et qui compense largement ses effets négatifs.

- L'annualisation a permis, en particulier par la conversion des CDD en CDI, de lutter efficacement contre la précarité de l'emploi.

- Même si la baisse de la pénétration syndicale tant chez les salariés que chez les représentants des entreprises est à déplorer, on peut constater que le dialogue s'est considérablement développé en France depuis l'adoption des lois Auroux.

- Deux années de délai supplémentaire ne permettront pas de résoudre les problèmes d'application de la réduction du temps de travail pour les petites entreprises. Malgré toutes les études qui ont pu être faites sur le temps partagé, il apparaît comme impossible de « découper les salariés ». Il aurait sans doute mieux valu pouvoir concilier les souhaits de ceux qui demandent à travailler davantage et de ceux qui veulent réduire leur temps de travail.

- Le mécanisme mis en place pour les heures supplémentaires présente un risque certain que le travail dissimulé se développe puisque les entreprises ne pourront plus disposer de la souplesse horaire indispensable lors des périodes de pointe.

- **Audition de M. Michel Jalmain, secrétaire confédéral de la CFDT.**

La commission a entendu **M. Michel Jalmain**, secrétaire confédéral de la CFDT, au cours de sa séance du mercredi 8 septembre 1999.

M. Michel Jalmain a rappelé que la réduction négociée du temps de travail avait pour objectif principal l'emploi et que le bilan des trois dernières années, depuis la « loi Robien », prouve que ce processus, s'il est équilibré, produit des résultats, avec 18 000 accords signés pour 70 000 emplois nets créés. Il faut donc prolonger cette dynamique avec la deuxième loi sur les 35 heures.

Deux points-clé doivent être préservés par la deuxième loi. Il faut d'abord que celle-ci laisse de la place pour la négociation collective, afin que les partenaires sociaux puissent adapter les différentes dispositions de la loi aux contraintes du terrain. Ensuite, il faut laisser un temps suffisant pour la généralisation et l'adaptation de la réduction du temps de travail : plus de 100 accords de branche doivent en effet être conclus puis déclinés.

La CFDT formule les propositions suivantes pour amender le projet de loi :

- La période d'adaptation pour les entreprises de moins de 20 salariés ne doit pas pouvoir être prolongée au-delà du 1^{er} janvier 2002.

- Les heures supplémentaires ne doivent pas constituer un gain artificiel de pouvoir d'achat pour les salariés qui se ferait au détriment de l'effet emploi de la loi. C'est pourquoi il faudrait prévoir que le repos compensateur soit la contrepartie de la totalité des heures supplémentaires et non de la seule majoration.

- Il faut remédier à la situation inégalitaire existant entre les entreprises de plus et de moins de dix salariés en matière de repos compensateur à partir de la 131^e heure supplémentaire. Son montant devrait être porté à 100 % dans tous les cas.

- L'horaire maximum sur douze semaines pourrait être réduit à 42 heures hebdomadaires dans le cadre des négociations de branche.

- En ce qui concerne les cadres, il convient de définir précisément la catégorie des cadres dirigeants afin d'éviter les contentieux. La mise en place du forfait doit faire l'objet de négociations et d'un accord, avec possibilité de dérogation aux horaires maximum. La durée maximale

annuelle du temps de travail doit aussi être ramenée de 217 jours à 210 jours.

- Il y a des risques d'inégalité entre salariés payés au SMIC qu'il convient d'éviter, en ce qui concerne certaines catégories de salariés à temps partiel, pour les nouveaux embauchés et pour les salariés des entreprises nouvellement créées.

Deux points suscitent une très forte opposition de la CFDT :

- Il n'est pas acceptable que le financement de la réduction du temps de travail repose en partie sur les organismes paritaires de protection sociale.

- La CFDT est particulièrement opposée à l'article 11 du projet de loi qui risque de porter un mauvais coup aux organisations syndicales et de freiner le dialogue social. Cet article prévoit en effet le recours quasi systématique au référendum pour l'approbation des accords conditionnant les allègements de charges pour les entreprises. Les syndicats sont les plus à même de faire l'arbitrage dans les négociations entre les différents intérêts en jeu, car toute négociation débouche sur un compromis équilibré. La tentation de contourner les syndicats ne peut qu'entraîner une explosion des comportements individualistes et corporatistes. Il est préférable de réactiver le droit d'opposition aux accords minoritaires lorsqu'il existe des syndicats majoritaires dans l'entreprise car il s'agit d'une démarche stimulante pour la négociation participative. Dans le cas des petites entreprises avec mandatement d'un salarié, il faut privilégier la légitimité du mandaté, qui serait élu pour négocier et conclure un accord. C'est pourquoi la CFDT fait une contre-proposition globale à l'article 11 du projet de loi.

Après l'exposé de M. Michel Jalmain, **le rapporteur** a formulé les observations suivantes :

- Les accords majoritaires dans les entreprises doivent être absolument privilégiés, notamment pour ce qui est des dérogations importantes aux dispositions conventionnelles ou au droit du travail.

- Pour ce qui est des cadres, la réduction du temps de travail doit impérativement les concerner, notamment sous la forme proposée des forfaits. Le temps de travail réel par jour doit être limité.

- Il serait utile de savoir si la CFDT considère que la seconde loi revient sur des accords de branches.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a fait les remarques suivantes :

- La seconde loi abandonne définitivement l'impératif de création d'emplois, la réduction du temps de travail étant devenue une fin en soi et non le moyen de faire diminuer le chômage. Ainsi, de nombreux chefs d'entreprises déclarent qu'ils vont effectivement diminuer le temps de travail mais sans création d'emplois.

- La seconde loi semble, en de nombreux points, entrer en contradiction avec les accords de branches signés depuis juin 1998.

- De très nombreuses entreprises dans notre pays ne sont pas en mesure de réaliser des gains de productivité, notamment les entreprises de services et les entreprises sous-traitantes. Aussi, pour ces entreprises qui n'ont aucune marge de manœuvre, la réduction imposée du temps de travail demeure très inquiétante.

M. Dominique Dord a regretté que la seconde loi abandonne l'objectif de créations d'emplois avec la disparition des pourcentages de 6 et 10 %. De plus le délai de négociation pour les entreprises de plus de vingt salariés mériterait certainement d'être prolongé. Pour ce qui est du SMIC, le risque de décrochage d'une certaine catégorie de salariés, notamment ceux à temps partiel, est fort. Enfin pour ce qui est du financement par l'UNEDIC de la réduction du temps de travail, une telle solution est cohérente puisque s'il y a créations d'emplois il est normal qu'en retour l'UNEDIC participe à cette politique.

M. Edouard Landrain a rappelé son expérience de maire de la ville où se trouve la Fonderie Bouhyer qui, après avoir été à l'avant-garde de la réduction du temps de travail, se trouve désormais dans l'obligation de procéder à des suppressions d'emplois et s'est interrogé à cette occasion sur l'opportunité de mieux contrôler l'utilisation des aides de l'Etat.

Il s'est également inquiété des obstacles opposés aux entreprises qui souhaitent recourir aux heures supplémentaires en raison de la pénurie de personnel qualifié sur le marché du travail.

M. Hervé Morin a posé les questions suivantes :

- Comment se déroulent les négociations sur le plan local au sein des grandes entreprises publiques telles qu'EDF ou La poste ?

- Quelle est la position de la CFDT à l'égard des 35 heures au sein de la fonction publique ?

M. Yves Cochet s'est interrogé sur l'éventuel effet pervers sur la création d'emplois en 2 000 que constitue le taux relativement bas - 10 % - de la contribution des entreprises n'ayant pas réduit la durée du temps de travail. Ces 10 % étant en quelque sorte enlevés aux salariés pour être versés à un fonds, il ne serait pas inconcevable que les entreprises paient pour elles-mêmes une autre contribution.

Il a par ailleurs indiqué qu'il n'est pas à ses yeux anormal que pour une question aussi importante que les 35 heures, il y ait une consultation des salariés par référendum.

En réponse aux intervenants, **M. Michel Jalmain** a fourni les indications suivantes :

- La plupart des accords de branche, où la CFDT apparaît très souvent en qualité de signataire, rentreront dans le cadre de la seconde loi et les rares clauses rejetées devront être renégociées.

- En ce qui concerne l'emploi, il faut faire confiance aux partenaires sociaux pour inventer les formules favorables à celui-ci comme ils l'ont fait à la suite de la première loi. Il convient par ailleurs de rappeler que le nombre d'emplois créés doit figurer dans l'accord. Il serait d'ailleurs utile de prévoir dans la loi que les aides de l'Etat sont suspendues si ce nombre n'est pas respecté.

- Des espaces de négociations sont ouverts notamment pour l'emploi, la formation, les cadres et l'organisation du travail.

- C'est à terme seulement qu'en qualité de gestionnaire de l'Unedic, les partenaires sociaux pourraient examiner les effets de la loi sur les dépenses de l'UNEDIC. Nul doute qu'ils prendraient alors leurs responsabilités.

- Les négociations collectives sur le plan local se déroulent tout à fait normalement au sein des services publics.

- La CFDT est tout à fait favorable à la réduction du temps de travail dans l'ensemble des fonctions publiques.

- Pour ce qui est des heures supplémentaires, en aucun cas les 35 heures ne doivent se traduire par la mise en place de quatre heures supplémentaires afin de maintenir le temps de travail à 39 heures, ce qui provoquerait une augmentation des salaires et ne déboucherait sur aucune création d'emplois. Le montant de la taxation des heures supplémentaires doit être impérativement versé à un fonds pour l'emploi qui pourrait servir à financer la réduction du temps de travail.

- **Audition de Mme Maryse Dumas, secrétaire confédérale de la CGT**

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a entendu **Mme Maryse Dumas**, secrétaire confédérale de la CGT, au cours de sa séance du mardi 14 septembre 1999.

Le président Jean Le Garrec a présenté trois remarques liminaires.

En premier lieu, la principale difficulté du débat sur ce texte tient à la recherche d'un équilibre entre les nécessités de l'emploi, les préoccupations des salariés et les contraintes de l'entreprise.

Ensuite, ce débat donne lieu à des querelles de chiffres. Il convient à cet égard de rappeler les engagements pris lors de la préparation de la première loi. Il était alors envisagé que, dans la phase initiale, 100 000 emplois soient créés. Ce chiffre a été dépassé. Pour la phase suivante, l'objectif était compris entre 300 et 400 000. Or, il paraît acquis que la réalité sera plus proche de l'estimation la plus haute.

Au sujet des annonces récentes concernant Michelin et Elf-Total, il faut noter que le processus actuel marque une reprise de la réflexion sur la transformation du rapport au travail permettant de dépasser une vision taylorienne de l'entreprise où l'emploi est considéré comme la seule variable d'ajustement.

Mme Maryse Dumas a souligné que la CGT, même si elle avait émis des réserves sur la première loi, a participé pleinement au processus de négociation, car elle considère cette réforme comme un progrès social. Quand on entend les annonces de suppressions d'emplois par Michelin et Elf-Total, on peut cependant se demander combien d'accords de réduction du temps de travail seront nécessaires pour compenser les effets de telles mesures. Une stratégie globale d'emploi et de croissance est donc indispensable et à la mobilisation des salariés, demandée à juste titre par le Premier ministre, doit correspondre une mobilisation des responsables politiques.

Pour apprécier le projet de loi en cours d'examen il convient de tenir compte du bilan des négociations. Deux approches sont dès lors possibles. Le bilan quantitatif est mitigé : si le taux de création d'emplois est intéressant, il demeure limité par rapport aux besoins du pays. D'un point de vue qualitatif, le mérite de la loi est d'avoir fait reculer une certaine conception de l'entreprise : il était devenu courant de nier l'existence, au sein de celle-ci, de contradictions d'intérêts. Le débat sur les 35 heures a permis de réintroduire une approche dialectique de l'entreprise. Partant d'un bilan critique de la première loi, la CGT estime qu'il existe des blocages et des difficultés, le patronat étant réticent à s'engager dans un processus de

réduction réelle de la durée du travail qui soit créatrice d'emplois et considère que la deuxième loi doit s'appliquer à l'ensemble des entreprises et à la fonction publique.

Présentant ensuite les propositions concrètes de sa confédération, **Mme Maryse Dumas** a indiqué que, pour la CGT, la réduction de la durée du travail doit s'appliquer à tous les salariés, afin que ceux-ci y trouvent des bénéfices dans leur vie concrète et que l'effet sur l'emploi soit le plus fort possible. Il serait, dans cette perspective, souhaitable d'insister sur la durée légale hebdomadaire, alors que le projet de loi banalise l'annualisation, et met les 1600 heures à égalité avec les 35 heures, et d'affirmer davantage l'objectif des 32 heures, qui était d'ailleurs mentionné dans la première loi, alors que le projet semble faire des 35 heures une norme. Les salariés déjà à 35 heures - en travail posté, continu, de nuit - ne bénéficieront pas de la réduction du temps de travail. Ceux qui subissent des modulations liées à l'annualisation n'auront plus la contrepartie actuelle d'une durée moyenne calculée à l'année inférieure à la durée légale. En ce qui concerne les cadres, la distinction, opérée par le projet, entre trois catégories pénalise ceux qui seraient forfaitisés en jours et pourraient légalement travailler 13 heures de travail par jour soit, multipliées par 217, 2 800 heures par an, alors que, sur la base de 35 heures hebdomadaires, la norme, contestable, serait de 1 600 heures. Enfin, il est regrettable que les salariés des entreprises publiques et de la fonction publique soient exclus du champ d'application de la loi.

Par ailleurs, la réduction du temps de travail doit être réelle, ce qui signifie qu'elle doit aboutir à donner plus de temps libre aux salariés et davantage de possibilités d'emplois aux chômeurs. Cela suppose de réduire les durées maximales quotidiennes, hebdomadaires et annuelles, ce que le projet de loi ne prévoit pas. D'autres problèmes se posent. Ainsi, de la redéfinition du travail effectif : la première loi n'a pas abrogé un alinéa d'un article du code du travail datant des années 40, ce qui a permis à certains chefs d'entreprise de récupérer sur le temps de pause, de douche, d'habillage la baisse affichée du temps de travail. En ce qui concerne les modulations, les règles instaurées par le projet risquent d'aboutir à trop de flexibilité : la CGT demande une baisse des contingents d'heures supplémentaires à l'intérieur même des oscillations prévues dont les limites ne doivent pas pouvoir être dépassées. Par ailleurs, elle récuse les notions de temps partiel annualisé et de travail intermittent, qui relèvent d'une logique patronale d'adaptation de la main-d'œuvre, surtout féminine. Elle s'oppose également à la période d'adaptation pour les heures supplémentaires, ce mécanisme inacceptable pénalisant exclusivement les salariés. Il n'est pas concevable d'avoir un double système et de faire payer aux salariés la responsabilité de ne pas avoir engagé la négociation. Les patrons ne payant pas la totalité de la majoration, ils ne seront pas véritablement dissuadés de ne pas appliquer les 35 heures. Cela ne leur coûtera pas cher : 15 F de plus

par heure pour un smicard. Enfin, le temps libéré doit rester du temps libre, il ne saurait inclure la formation qui doit rester comprise dans le temps de travail. Toute autre approche aboutirait à écarter du bénéfice de la formation les exclus du système scolaire et les femmes. Il n'est, au demeurant, pas bon d'anticiper sur la réforme, projetée, de la formation professionnelle.

La réduction de la durée du travail doit être rapide, ce qui suppose l'absence de période d'adaptation. Il aurait pu être envisagé de laisser une période transitoire aux entreprises engagées dans une négociation au moment de l'entrée en vigueur de la loi. En revanche, il n'est pas acceptable de prévoir une mesure générale, qui aboutit à la pleine application de la loi en 2004 seulement, voire 2005 pour le SMIC, sans pour autant avoir d'effet sur l'emploi. Cette période transitoire ne sera bénéfique qu'aux patrons, spécialement pour ce qui concerne le SMIC et les heures supplémentaires. Elle est totalement inefficace au regard de l'objectif de création d'emplois.

La CGT est opposée au régime des heures supplémentaires proposé par le projet de loi et souhaite que la majoration soit fixée à 25 % dès la 36^{ème} heure, au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, au 1^{er} janvier 2002 pour les autres, qu'elles appliquent ou non les 35 heures. Le contingent d'heures supplémentaires devrait s'établir à 117 heures au maximum et quand les heures supplémentaires donnent lieu à repos compensateur, ces repos devraient malgré tout être comptés dans le contingent afin de ne pas donner lieu à une modulation déguisée du temps de travail.

Le SMIC devrait être revalorisé de 11,4 % au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, au 1^{er} janvier 2002 pour les autres, sans période transitoire alors que dans le système prévu de double SMIC il y aura bien perte de pouvoir d'achat. Cette revalorisation qui ne majorerait pas le coût du travail en termes mensuels serait par contre une forte incitation à l'application des 35 heures. Si le système de double SMIC, qui suppose que les deux composantes n'évoluent pas de la même manière, avait été appliqué sur les cinq dernières années, un smicard aurait perdu 328 F par mois.

La CGT est totalement opposée au système d'allègement de cotisations patronales à la fois dans sa méthode et sur le fond. Il s'agit en réalité de mettre en place une progressivité des cotisations sociales qui, en renchérissant les salaires, dissuadera leurs augmentations. Il faut souligner que les deux tiers des salariés du privé sont inclus dans la limite des 1,8 SMIC. Ces allègements, de surcroît, ne sont pas conditionnés à la création d'emplois, même si la signature d'un accord est requise. Si l'entreprise Michelin appliquait les 35 heures sans créer pour autant d'emplois, elle aurait cependant droit aux allègements de charges.

La CGT est favorable à la notion d'accord majoritaire mais est réticente à la possibilité d'organisation d'un référendum en l'absence de

représentation syndicale. Il conviendrait plutôt d'abaisser les seuils pour avoir des délégués syndicaux et de renforcer les droits syndicaux dans les petites entreprises.

Il est indispensable que cette loi soit l'instrument du recul de l'emploi intérimaire et précaire et soit très progressiste quant à l'emploi féminin. Elle doit affirmer la possibilité ouverte au salarié de maîtriser son temps de travail. Enfin, les dispositions sur la sécurisation juridique devraient être revues.

Après l'exposé de Mme Maryse Dumas, **le rapporteur** a observé que ce projet cherchait un équilibre entre la part de la réglementation relevant de la loi et celle laissée à la négociation et a souhaité connaître les facteurs qui seraient en mesure de faire progresser le dialogue social. Il a ensuite demandé quelles étaient les perspectives des discussions sur la formation professionnelle.

Le président Jean Le Garrec a estimé que la position de la CGT était abrupte sur la période d'adaptation, le risque étant qu'en l'absence de celle-ci les entreprises aient recours à l'intérim et à l'intensification du travail pour pallier la difficulté de trouver les salariés correspondant à leurs besoins.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin a souligné que les positions de la CGT apparaissaient comme une condamnation de l'usine à gaz qu'implique la mise en place des 35 heures. Elle a ensuite souhaité connaître l'avis de la CGT sur :

- le sort à réserver aux entreprises de moins de 20 salariés ;
- le point de vue de FO selon lequel seule l'indication de la durée légale du travail devrait figurer dans la loi, le reste étant du ressort de la négociation ;
- le fait que les heures supplémentaires constituant une composante importante du revenu salarial l'encadrement proposé risque de produire une chute massive des revenus, sans compensation.

M. Yves Cochet a observé que l'importance du projet de réduction du temps de travail justifiait la consultation directe des salariés dans l'entreprise sur ce sujet.

Il a ensuite posé les questions suivantes :

- l'abattement de 30 % sur les cotisations sociales patronales des salariés à temps partiel devrait-il être supprimé ?

- les heures complémentaires devraient-elles être majorées comme les heures supplémentaires ?

- le maximum horaire de 48 heures sur une semaine devrait-il être abaissé ?

- ne faudrait-il pas, pour inciter à la création d'emplois, rendre obligatoire la conversion des majorations pour heures supplémentaires en repos compensatoire ?

M. Hervé Morin a observé qu'au vu des critiques qui venaient d'être formulées, on pouvait se demander si ce projet de loi constituait réellement un progrès social. Il a ensuite demandé quelles étaient les propositions de la CGT pour la réduction individualisée du temps de travail et où en étaient les négociations dans les grandes entreprises du secteur public.

M. Yves Rome a souligné que ce projet de loi avait le mérite d'aborder pour la première fois la question du temps de travail des cadres. On ne peut donc se contenter de dire qu'ils sont exclus de la réduction du temps de travail mais il faut au contraire rechercher les modalités propres à la rendre efficiente à leur égard.

Il a ensuite observé que la référence à l'accord interprofessionnel de 1991 pourrait peut-être permettre de donner un cadre satisfaisant au co-investissement.

En réponse aux intervenants, **Mme Maryse Dumas** a apporté les précisions suivantes :

- L'objectif de la CGT est de formuler des propositions à même de garantir que la seconde loi, une fois amendée, soit bien un facteur de progrès social.

- La loi doit encourager aux négociations mais elle doit aussi fixer le socle des règles qui constituent les garanties des salariés.

- Il n'y a pas actuellement de négociations sur la formation professionnelle. Une remise à plat est nécessaire, respectant les principes suivants : formation sur le temps de travail et financement par l'entreprise.

- Les accords collectifs complexes prévoient eux-mêmes les périodes de transition nécessaires. La fixation d'une période générale par la loi est critiquable car elle constitue, en réalité, un report déguisé de son application.

- La situation des petites entreprises appelle des mesures d'incitation spécifiques.

- Les négociations au niveau local sont à leur début à la SNCF et n'ont pas commencé à France Telecom. A EDF, les résultats affichés en termes d'emplois dans les accords locaux sont en retrait par rapport au nombre d'emplois prévu au niveau national dans l'accord-cadre.

- Il convient en effet de supprimer l'abattement de 30 % en faveur du temps partiel et plus généralement de remettre à plat tous les allègements de cotisation sociale.

- La CGT est favorable à la prise du repos compensateur, si toutefois celui-ci est bien pris en compte dans le contingent d'heures supplémentaires, faute de quoi il s'agit d'une souplesse à la disposition du patronat.

M. Guy Juquel, secrétaire général de l'UGICT-CGT, a déclaré que les cadres étaient en l'état les grands perdants de cette réforme. Le maximum de 2 600 heures prévu par la loi est en effet beaucoup trop élevé et il convient de conjuguer la réduction en nombre de jours, actuellement fixée à 217 jours alors que la CGT propose 200, et un maximum horaire fixé à lui-même à 1 600 heures. Il faut également réintroduire des durées maximales hebdomadaire et journalière. L'horaire des cadres ne peut être prédéterminé mais il peut être mesuré. Pour ce faire il y a d'autres moyens que la badgeuse, par exemple les fiches déclaratives.

- **Audition de Mme Michèle Biaggi, secrétaire confédérale de FO**

La commission a ensuite entendu **Mme Michèle Biaggi**, secrétaire confédérale de FO, au cours de sa séance du mardi 14 septembre 1999.

Mme Michèle Biaggi a fait part de sa surprise à l'égard de la complexité et de l'aspect technocratique de ce nouveau projet de loi qui rend nécessaire un important travail d'explication sur le terrain de la part des organisations syndicales. Mais surtout il conduit à un accroissement de la flexibilité, à une déréglementation du code du travail et à des dégâts collatéraux tels que la modification des règles de la représentativité syndicale et les conséquences financières pour les régimes sociaux sans parler du risque de gel des salaires pendant cinq ans.

Elle a ensuite formulé les remarques suivantes :

- La taxation des heures supplémentaires doit s'élever immédiatement à 25 % dès la 36^{ème} heure et 50 % à partir de la 44^{ème}.

- Il n'est pas normal que les allègements de charge ne soient pas conditionnés par des créations d'emplois.

- La simplification en un seul type de modulation équivaut à consacrer l'annualisation du temps de travail.

- La nouvelle définition du temps partiel incitera les employeurs à recruter au-dessous des 35 heures pour bénéficier des 30 % d'exonération.

- Il est impératif de maintenir la formation continue dans la définition du temps de travail effectif.

- L'exigence d'un accord majoritaire ou le recours au référendum auprès des salariés constituent un danger pour le syndicalisme.

- FO demande une revalorisation de 11,4 % du SMIC.

- Sur les 700 000 emplois créés depuis deux ans, seuls 120 000 sont redevables à la réduction du temps de travail et en conséquence la priorité doit être donnée à la croissance économique et donc aux augmentations de salaire.

Après l'exposé de Mme Michèle Biaggi, **le rapporteur** a rappelé que l'objectif premier de la réduction du temps de travail était la création d'emplois et qu'il y avait donc un désaccord fondamental sur l'interprétation des premiers résultats et la démarche engagée. On ne peut pas dire qu'il y aura une pression négative sur les salaires car il existe des mécanismes de maintien du pouvoir d'achat du SMIC dans la deuxième loi et les accords conclus dans la première phase n'ont pas conduit à une diminution des salaires.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin a considéré que le problème de la représentativité syndicale était essentiel. On peut donc se demander s'il

convient de renvoyer ce problème à un texte spécifique ou d'apporter des modifications substantielles au dispositif proposé dans le projet de loi. Par ailleurs, le mécanisme des heures supplémentaires est incompréhensible pour tous.

M. Hervé Morin s'est demandé si la réduction du temps de travail n'allait pas accroître la fracture sociale au sein des entreprises, entre celles à plus de vingt salariés et celles à moins de vingt salariés ou entre les salariés au SMIC à 39 heures et ceux au SMIC à 35 heures. Il a également souhaité savoir dans quel état d'esprit les négociations sur les 35 heures dans la fonction publique seront engagées par FO.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a jugé qu'il aurait été préférable de se contenter d'une loi-cadre et de ne pas tout réglementer dans ce projet de loi pour permettre aux entreprises d'adapter la réduction du temps de travail aux réalités du terrain. Certaines entreprises préféreront ne pas embaucher, ce qui entraînera un surcroît de travail pour les salariés, et les salariés souhaitent en général gagner plus et non moins, alors que les 35 heures entraîneront une modération salariale.

M. Gérard Terrier a relevé une contradiction dans le discours de FO, qui souhaite que la loi se contente de fixer la durée légale du travail tout en réclamant des règles précises et protectrices pour les salariés. Il a également souhaité savoir quels correctifs seraient à apporter au projet de loi en ce qui concerne les cadres et en ce qui concerne le mécanisme de formation professionnelle prévu à l'article 10.

En réponse aux intervenants, **Mme Michèle Biaggi** a apporté les précisions suivantes :

- Il convient de prendre en compte l'aspect interprofessionnel pour la négociation sur les questions de formation professionnelle.

- S'agissant de la fonction publique, compte tenu de la suppression de 700 000 emplois à l'horizon 2010, la réduction du temps de travail obligera les fonctionnaires à faire en 35 heures ce qu'ils faisaient auparavant en 39 heures.

- La limitation des heures supplémentaires et la modération salariale sont une porte ouverte au travail au noir.

- On constate déjà un certain nombre de clauses de gel des salaires dans les accords collectifs signés à ce jour.

Le président Jean Le Garrec a rappelé que FO avait toujours accompagné le mouvement continu de baisse de la durée du travail pour les salariés et a cosigné l'accord du 31 octobre 1995 qui rangeait la réduction

du temps de travail au rang des instruments de la politique de l'emploi. Pour qu'il y ait une base de discussion, FO devrait reconnaître qu'est aujourd'hui repris le processus interrompu après 1995.

Mme Michèle Biaggi a indiqué que FO avait toujours considéré que la réduction du temps de travail était seulement un instrument d'accompagnement pour réduire le chômage.

M. Jean-Claude Mailly (FO) a rappelé que la réduction du temps de travail était une revendication syndicale ancienne, mais qu'il fallait lui donner un contenu réel. Ce projet de loi se contente de l'utiliser comme outil de politique économique mis à la disposition des entreprises, sans effet automatique sur l'emploi. Par ailleurs, l'accord du 31 octobre 1995 a constitué un échec pour la réduction du temps de travail en raison de l'absence de négociations subséquentes au niveau interprofessionnel.

Deux dispositifs collatéraux aux 35 heures figurent dans le projet de loi et posent des problèmes majeurs. Premièrement, le mode de financement de la protection sociale est remis en cause au détour de ce texte, car les régimes de protection sociale, - notamment l'UNEDIC -, qui sont pourtant à gestion paritaire, sont mis à contribution. Deuxièmement, il est porté atteinte à la représentativité syndicale. Il résulte du texte du projet que la décision d'affectation d'une imposition à une entreprise reposera sur un syndicat alors que tel n'est pas son rôle. Il eût été préférable de revoir le droit d'opposition, par exemple au niveau du critère du nombre d'inscrits, plutôt que de modifier l'organisation du mouvement syndical qui touche au mode de fonctionnement de la démocratie en général. Il ne revient pas à la loi d'engager une restructuration du monde syndical.

Mme Michèle Biaggi a estimé que le projet de loi ne donne pas de définition satisfaisante des cadres qu'il range dans trois catégories, la troisième catégorie étant trop floue et a regretté qu'il abandonne la référence horaire au profit de la notion de journée. Il n'est pas non plus normal que les cadres aient seulement 11 jours de repos dus à la réduction du temps de travail au lieu de 22 pour les autres salariés ; par ailleurs, si ces journées sont repoussées en fin d'année, ils ne pourront pas en bénéficier.

Le président Jean Le Garrec a posé les questions suivantes :

- La négociation collective ne semble-t-elle pas plus adaptée pour définir les cadres que la loi ?
- Comment faut-il définir les maxima applicables aux cadres ?
- Quel est le nombre d'accords signés par FO ?

Mme Michèle Biaggi a estimé qu'en l'absence de référence horaire, on risque de voir des cadres commencer à travailler à six heures du

matin. Il aurait été préférable que ce type de questions fasse l'objet de négociations comme presque tous les sujets traités par le projet. En fin de compte seuls la durée légale du travail et le SMIC relèvent du domaine de la loi.

Sur les 5 000 accords d'entreprise signés selon le dernier bilan d'étape, FO en a signé 950, particulièrement quant ils avaient été précédés d'accords de branche. A cet égard, il est regrettable que le projet de loi tende à supprimer l'accord de branche alors que c'est celui-ci qui favorise les accords d'entreprise.

- **Audition de M. Michel Coquillion, secrétaire général adjoint de la CFTC**

La commission a ensuite entendu **M. Michel Coquillion**, secrétaire général adjoint de la CFTC, au cours de sa séance du mardi 14 septembre 1999.

M. Michel Coquillion a indiqué qu'au-delà du débat excessivement idéologique sur la question de la création d'emplois, la CFTC estimait que la réduction du temps de travail n'était pas le remède miracle mais demeurait un moyen intéressant, de même que la croissance économique actuelle ne résoudra pas à elle seule la question du chômage.

En 1995, la CFTC s'est engagée dans la négociation et a signé l'accord du 31 octobre 1995, mais le refus des branches du MEDEF de négocier a mené à un échec qui a conduit à prendre une autre voie, celle de la loi. Il s'agit maintenant de faire que, s'appuyant sur la négociation et relayée par elle, cette démarche crée des emplois. Or, les négociations sont très difficiles dans un contexte social rendu défavorable par le poids de l'économie ainsi que par la désyndicalisation. En outre, la démarche - première loi suivie de négociations suivies d'une seconde loi - a débouché sur un problème juridique puisqu'aujourd'hui la seconde loi doit soit remettre en cause les accords de branches, soit s'aligner sur les plus mauvais d'entre eux.

Un double risque existe donc, celui d'une création d'emplois nulle, celui de déréglementations et de dérégulations. A ce sujet, on constate aujourd'hui que les entreprises où le droit du travail n'est pas respecté dans le domaine du temps de travail sont nombreuses. Greffer une loi relative à la réduction du temps de travail peut être désavantageux pour les salariés si l'on ne traite pas d'abord la question des abus existants dans ce domaine. C'est pourquoi la CFTC fait des propositions en matière de contrôle du temps de travail.

Sur le projet de loi, **M. Michel Coquillion** a fait les remarques suivantes :

- La première loi a amélioré la définition du temps de travail effectif. Il convient de mieux encadrer dans la deuxième loi cette définition sur les points suivants : déplacements professionnels, pauses, astreintes, nouvelles formes de travail telles le télétravail et le travail à domicile.

- Le projet de loi doit inclure dans son champ d'application certaines professions telles les VRP, les concierges et gardiens d'immeuble jusque là ignorés de la réglementation sur la durée légale.

- Le projet doit fixer une règle de calcul de la durée annuelle valable pour tous les cas de décompte annuel du temps de travail. En l'état, il ne résout pas tous les problèmes, puisqu'il ne permet pas par exemple d'éviter que les jours fériés conventionnels ou liés à des usages et droits locaux déjà acquis soient inclus dans la réduction du temps de travail. Nombreuses en effet sont les entreprises qui font appel pour les négociations à des cabinets de conseil qui cherchent systématiquement à « gratter » ces jours.

- En ce qui concerne la modulation, pour le délai de prévenance il faut prendre en compte la fréquence et l'amplitude des changements d'horaires. Un délai court n'est pas acceptable en cas de modulation saisonnière.

- S'agissant des cadres, le projet de loi n'est pas admissible en l'état car il légalise des dérives qui doivent être évitées. Le projet doit donc mieux encadrer le forfait annuel en heures à l'instar du régime applicable aux salariés. Le forfait annuel en nombre de jours devrait être abaissé à 203.

- Pour ce qui est de la formation, la CFTC regrette vivement que le MEDEF soit opposé à toute négociation. Du fait de cette opposition, la loi encadre ce domaine mais elle doit impérativement renvoyer à la négociation, qui est tout à fait possible, comme l'atteste l'accord national interprofessionnel réussi de 1991.

- L'article 11 constitue une remise en cause grave de la légitimité de la représentativité syndicale. La loi propose une légitimité électorale peu précise et non viable. Aujourd'hui, aucune organisation ne peut dire qu'elle est représentative dès lors qu'en raison de la très forte abstention, dans beaucoup d'entreprises aucun syndicat ne réunit la majorité des suffrages des salariés. Le « désert syndical » gagne donc et ce problème doit être traité de manière urgente. Il doit surtout l'être dans son ensemble et non au détour d'une loi sur la réduction du temps de travail.

- En ce qui concerne l'accès direct des petites entreprises aux aides publiques sans obligation de négociation, il s'agit là d'un dispositif tout à fait préjudiciable aux salariés. Il n'existera aucun contrôle sur la réalité des engagements des entrepreneurs.

- Pour ce qui est des salaires, il faut veiller à ce que la réduction du temps de travail ne débouche pas sur leur baisse généralisée et sur une augmentation du nombre des smicards, qui ne pourraient que freiner la création d'emplois. En effet la baisse des salaires entraîne celle de la consommation et donc un ralentissement de la croissance économique.

Après l'exposé de M. Michel Coquillion, **Mme Marie-Thérèse Boisseau** a rappelé que la création d'emplois est devenue une priorité

absolue dans une société où il existe deux catégories de personnes, celles qui ne travaillent pas d'un côté et, de l'autre, celles qui travaillent trop. Mais, jusqu'à maintenant, l'essentiel des emplois ont été créés non par la réduction négociée du temps de travail mais bien par le retour de la croissance économique. Or, la seconde loi ne peut que freiner la création d'emplois car il s'agit d'une réduction généralisée et autoritaire. En premier lieu, l'effet de seuil va jouer à plein car nombre d'entreprises vont hésiter à créer des emplois qui les feraient passer au-dessus du seuil de vingt salariés. En second lieu, des délocalisations d'emplois à l'étranger sont tout à fait prévisibles. En troisième lieu, le nombre de smicards ne pourra qu'augmenter, ce qui va faire diminuer la consommation et, donc, entamer le retour de la croissance.

M. Gérard Terrier a demandé l'avis de la CFTC sur un renforcement du droit d'opposition. Peut-il être conjugué avec la consultation des salariés quand toutes les autres solutions ont échoué ?

En réponse aux intervenants, **M. Michel Coquillion** a insisté sur le fait que la réduction du temps de travail, comme l'a attesté l'application de la « loi Robien », peut déboucher sur la création d'emplois. Lorsqu'une entreprise hésitera à dépasser le seuil de vingt salariés, ce sera une entreprise concurrente qui reprendra le marché. Ainsi que l'a rappelé M. Ernest-Antoine Seillière, une entreprise qui a réellement besoin d'un salarié afin de faire face à ses commandes crée un emploi. De plus, l'application du seuil légal des 35 heures pourra se faire sans surcoût excessif. Une entreprise pourra ne rien changer à son organisation et transformer les quatre premières heures à partir de la 36^{ème} en heures supplémentaires qui ne seront majorées que de 10 % dans un premier temps.

Le président Jean Le Garrec a indiqué qu'avant de s'interroger sur le surcoût impliqué par la réduction du temps de travail, il fallait d'abord analyser le surcoût du travail intérimaire en plein développement.

M. Michel Coquillion a estimé que de nombreux entrepreneurs se refusent à faire une étude économique précise sur le surcoût réel de la réduction du temps de travail et se contentent d'un refus que l'on peut qualifier d'idéologique.

S'agissant de la consultation des personnels, la CFTC a toujours donné pour consigne à ses représentants d'y recourir lorsque le soutien par la majorité des salariés de l'accord négocié pouvait sembler douteux.

Pour ce qui est de l'aménagement du droit d'opposition, une réforme est tout à fait envisageable. Il faut cependant rappeler que toute l'histoire sociale de ce siècle a montré que les grandes avancées ont été négociées et signées par des syndicats minoritaires. De plus, ces dernières années, le fait minoritaire a permis dans de nombreux cas d'éviter le blocage du dialogue social.

II.- DISCUSSION GENERALE

La commission a examiné le projet de loi relatif à la réduction du temps de travail (n° 1786 rectifié), sur le rapport de **M. Gaëtan Gorce**, au cours de sa séance du mercredi 22 septembre 1999.

Après l'exposé du rapporteur, **Mme Roselyne Bachelot-Narquin** exprimé des réserves sur l'interprétation des résultats de la période expérimentale en terme de création d'emplois et a estimé que le projet de loi était un texte autoritaire puisqu'il impose un passage obligatoire aux 35 heures à toutes les entreprises sans tenir compte des spécificités des unes et des autres, et un texte qui ne respecte pas le dialogue social puisqu'il n'autorise l'application d'aucun des accords signés depuis juin 1998.

De surcroît, il rigidifie et complexifie le droit du travail, notamment en matière d'heures supplémentaires – jugé ingérable par des responsables syndicaux eux-mêmes - et de SMIC, qui risque de porter préjudice aux salariés.

En outre, ce texte « fourre-tout » traite imprudemment de problèmes autres que la réduction du temps de travail et qui sont de véritables grenades à retardement, tels que la formation professionnelle et surtout la représentativité syndicale, véritable sujet en raison de l'anémie de la vie syndicale en France, qui méritait mieux qu'une disposition incidente au détour d'un texte.

M. Germain Gengenwin a observé que si la première loi avait insisté sur la négociation collective, cette deuxième loi privilégiait la négociation au niveau des entreprises. De nombreux responsables syndicaux sont inquiets car ils savent que les syndicats risquent, au niveau des entreprises, d'être mis à l'écart. En réalité, cette deuxième loi est une très bonne loi pour l'opposition. D'ici deux ans les salariés vont se rendre compte qu'ils ont été lésés par la réduction du temps de travail, notamment les salariés au SMIC dont le nombre a augmenté de 50 % en quatre ans. De nombreuses entreprises vont appliquer l'annualisation et en période de pointe il n'y aura plus d'heures supplémentaires. Les salariés verront donc leur pouvoir d'achat baisser. Il faut signaler enfin que les accords de réduction de temps de travail signés dans les cliniques privées attendent depuis quatre mois l'agrément du ministère de l'emploi. Celui-ci ne donne pas son feu vert, car le personnel des hôpitaux publics réclamerait immédiatement les 35 heures.

M. Maxime Gremetz a énuméré les principales améliorations qui permettraient au groupe communiste de voter le projet de loi :

- la subordination du versement des aides à la création d'emplois, comme cela était le cas dans la première loi et le recrutement des nouveaux salariés par des contrats à durée indéterminée ;
- la définition de la durée effective du temps de travail ;
- l'application de la réduction du temps de travail à l'ensemble des salariés sans en exclure ni la fonction publique ni le secteur public ;
- la modification des règles applicables au SMIC ;
- l'application de la réduction du temps de travail au travail posté, au travail de nuit ;
- la suppression de la période d'adaptation pour les heures supplémentaires qui devraient être taxées immédiatement dès la 36^{ème} heure à 25 % au bénéfice du salarié.

Une commission de contrôle de l'utilisation des fonds publics devrait également être créée et le Gouvernement doit s'engager à présenter un projet de loi sur la formation professionnelle continue.

Sont en outre contestables les dispositions de l'article 15 qui remettent en cause la protection du salarié par le contrat de travail, le régime prévu pour les cadres et un encadrement insuffisant de la flexibilité.

Il est enfin particulièrement regrettable que la question du financement de la réduction du temps de travail soit simplement renvoyée au vote du projet de loi de financement de la sécurité sociale. Il est, en effet, inacceptable que l'UNEDIC et les régimes de sécurité sociale aient à participer à ce financement. Il est anormal que par la taxation du tabac le consommateur doive lui aussi y contribuer. Par l'écotaxe et l'imposition des bénéfices les entreprises seront sollicitées, mais une partie des sommes en jeu provient en réalité d'un transfert de l'imposition sur les sociétés. Au bout du compte, les entreprises vont payer 2 milliards de francs en moins et les salariés 80 milliards de francs en plus.

M. Yves Rome a tout d'abord fait valoir que ce projet de loi renouvait, simplifiait et clarifiait le droit du travail et avait le mérite d'introduire les cadres dans la problématique de la réduction du temps de travail.

Ce projet de loi se fonde en outre sur une logique majoritaire : l'article 11 subordonne l'allègement des charges sociales à un accord signé par une organisation syndicale majoritaire, ou approuvé, sous certaines conditions, par le personnel consulté. Les 35 heures seront donc un des stimulants majeurs du renouvellement du syndicalisme patronal et salarial.

Il s'agit également d'un texte qui apporte des garanties et une plus grande souplesse pour les salariés comme pour les entreprises. A la lumière des différents accords conclus le projet confirme la nécessité de la prise en compte de la vie personnelle et familiale du salarié au sein de l'entreprise.

Ce projet de loi nécessite cependant quelques améliorations ou enrichissements sur les points suivants :

- les astreintes et les équivalences ;
- la réduction des durées maximales ;
- la justification du recours à la modulation ;
- la définition des cadres dirigeants;
- le transfert du compte épargne-temps lorsque le salarié change d'entreprise
- l'encadrement du co-investissement en posant le principe de la création d'un droit individuel de formation ;
- la rénovation du droit d'opposition, facteur supplémentaire de démocratie sociale ;

L'existence du comité de suivi sera appuyée par un renforcement de son rôle dans la vérification des accords, la mesure de leurs effets et la proposition d'éventuelles modifications. L'absence de réunions du comité de suivi devrait être une condition de suspension du bénéfice de l'allègement et la protection du salarié mandaté siégeant à ce comité devrait être renforcée.

Une majoration des allègements de charges devrait être envisagée dans le cadre du passage aux 32 heures et à la semaine de quatre jours, c'est-à-dire le passage à la société du temps choisi au service de l'emploi.

M. Yves Cochet a souligné le caractère historique – le plus important en fait depuis 1936 - du processus engagé par le Gouvernement, puisqu'il permettra à la fois de doubler pratiquement les congés-payés et d'établir un nouvel équilibre entre le travail et la vie privée des salariés. Toutefois, même si ce projet de loi peut être considéré comme une révolution culturelle, il ne peut être adopté tel quel tant que certaines dispositions ne seront pas modifiées.

Le projet de loi est porteur d'au moins deux effets pervers car il fragilise les salariés, par exemple en ce qui concerne la formation, et peut jouer contre l'emploi dans la mesure où la période d'adaptation accordée aux entreprises leur permettra de continuer d'augmenter le nombre d'heures

supplémentaires et où la loi ne comporte pas d'engagements précis en termes d'emplois.

M. Hervé Morin a formulé les remarques suivantes :

- Le projet de loi accentue le caractère redistributif de notre système économique et social puisque, au lieu de laisser davantage de liberté aux acteurs sociaux pour mieux utiliser les ressources dont ils disposent, il prévoit de financer les 35 heures à la fois par les entreprises, l'UNEDIC et la sécurité sociale.

- Le projet de loi présente un caractère technocratique puisqu'il rend plus complexe et rigidifie le droit social, en particulier en ce qui concerne les heures supplémentaires ainsi que la création de trois catégories de cadres.

- Il est également bureaucratique puisqu'il tend à plaquer un modèle uniforme sur un monde essentiellement diversifié, qu'il s'agisse des grandes entreprises ou des entreprises artisanales.

- Il freine le développement des relations sociales qui devrait être le fondement de la mise en place d'une vraie démocratie sociale.

- On peut s'interroger sur les raisons de l'échec de la réduction individuelle du temps de travail en France, alors que d'autres solutions sont mises en œuvre avec succès dans les pays du Nord de l'Europe ainsi qu'en Allemagne.

- La loi sur les 35 heures est-elle un facteur de progrès si, à long terme, elle tend à freiner l'emploi, signifie la mort du SMIC unique, gèle les salaires, crée des distorsions entre les entreprises, augmente de manière excessive la flexibilité des salariés et obère le financement des retraites futures ?

M. Alain Néri a fait les observations suivantes :

- Le projet de loi sur la réduction négociée du temps de travail est indispensable car il permettra de créer des emplois, d'améliorer les conditions de vie des salariés et d'instaurer une protection à l'heure où les manœuvres engagées par certaines entreprises, comme Michelin à Clermont-Ferrand, tendent à nier tout respect du dialogue social.

- Le modèle proposé par le projet ne peut être considéré comme uniforme puisqu'il prévoit des dispositions différenciées en fonction de la taille de l'entreprise, tandis qu'une certaine souplesse est autorisée par la mise en place de négociations.

- Le texte demeure cependant perfectible. Il reste en effet à préciser la définition de la durée effective du temps de travail afin que ne soient pas remises en cause les conquêtes sociales des générations passées. Il s'agit également de veiller au contrôle d'une bonne utilisation de l'argent public afin que les entreprises qui dégagent des bénéfices ne puissent bénéficier de crédits publics lorsqu'elles procèdent à des licenciements. Des pénalités devront également être prévues quand les salariés ne bénéficient pas suffisamment de la redistribution des résultats de l'entreprise.

M. Jacques Rebillard après avoir rappelé que les radicaux de gauche soutenaient le projet de loi a estimé qu'il devait assurer la protection des salariés et également défendre les petites et moyennes entreprises. Il faut que la loi donne naturellement envie aux PME de passer aux 35 heures parce qu'il s'agit d'un effort important alors même que ces entreprises doivent se préparer au passage de l'an 2000 et doivent se plier à la multiplication de normes de sécurité et autres.

Il est heureux que la deuxième loi favorise le dialogue social en décentralisant la négociation au niveau de l'entreprise mais le législateur doit rester vigilant quant aux conséquences de la loi à l'égard des petites entreprises. La réduction du temps de travail ne doit en aucun cas être l'occasion pour les très grandes entreprises d'en répercuter les conséquences sur leurs sous-traitants.

Favorables à ce projet de loi qui est globalement positif, les radicaux de gauche présenteront un ensemble d'amendements visant à améliorer la loi et non à l'alourdir, sur la protection des très petites entreprises, la promotion de la semaine de quatre jours, l'insertion de la formation dans les négociations sur la réduction du temps de travail, l'aménagement du territoire - afin de préserver les avantages attachés aux zones de revitalisation rurale - et enfin les procédures à mettre en place en cas de refus par un salarié de se voir appliquer la réduction du temps de travail. Cette loi est donc globalement positive mais elle ne doit pas gêner le développement des PME qui sont les entreprises les plus créatrices d'emplois.

M. Gérard Terrier a souligné que de nombreux observateurs jugeaient le texte équilibré et que les investisseurs étrangers n'étaient pas forcément favorables au projet mais considéraient qu'en aucun cas il n'empêchera l'investissement en France.

Il faut améliorer le projet de loi mais il ne faut pas non plus le corseter au point de la rendre inapplicable. Ce texte majeur doit conjuguer l'intérêt des salariés qui est la préoccupation première de la majorité actuelle et le pragmatisme économique. Dans le débat, deux thèses s'affrontent. L'une affirme que l'entreprise n'est que sociale dans une économie administrée. L'autre affirme que l'entreprise n'est qu'économique et n'a que

pour but le profit. La réalité est plus nuancée : tout chef d'entreprise est conscient des contraintes économiques mais sait également que, sans dialogue social, son entreprise ne peut que périr. En matière de relations sociales dans l'entreprise, il ne s'agit pas de contraindre mais de convaincre les salariés. La grande force de ce projet de loi est justement de laisser une place considérable au dialogue social.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a rappelé qu'elle était favorable à l'aménagement du temps de travail mais totalement opposée à ce projet de loi qui ne reprend pas l'esprit et l'efficacité de la « loi Robien » qui, elle, a créé des emplois. Aujourd'hui la France, comme l'atteste une étude de l'OCDE, est avec l'Allemagne et l'Italie le pays qui parvient le moins dans les pays développés à résorber son chômage.

Cette loi ne créera pas d'emplois car il s'agit d'une réduction autoritaire et uniforme du temps de travail en inadéquation avec la société moderne, de plus en plus diversifiée. Dans la mesure où la réduction du temps de travail provoque une augmentation du coût du travail, seules les entreprises faisant des gains de productivité pourront créer des emplois. Or, toutes ne peuvent pas le faire : pour celles-ci, la réduction du temps de travail est une menace. On ne peut que regretter que la loi s'applique de manière uniforme, quel que soit l'âge des salariés ou le métier qu'ils exercent.

Enfin, l'annonce de 120 000 emplois créés ou préservés est mensongère. Les emplois sont créés en raison de la croissance et non de la réduction du temps de travail comme l'atteste la création de 1 400 emplois chez Citroën suite à l'augmentation de la consommation par les Français de voitures neuves. En revanche, certains emplois ne sont pas créés en raison de la loi même, qui a des effets de seuil négatifs, certaines entreprises hésitant à dépasser le nombre de 20 salariés afin de bénéficier d'une plus longue période de transition. En réalité, de nombreux emplois seront détruits.

Si la réduction du montant des cotisations sociales est une bonne chose dans son principe, telle qu'envisagée, elle est socialement dangereuse. Elle risque de « coller » de nombreux salariés au SMIC ; il serait donc judicieux de réduire les charges sociales pour tous les salaires.

Trois difficultés particulières doivent être évoquées : le financement, l'opportunité d'intégrer dans le processus de RTT la question de la représentativité syndicale, l'insuffisance du texte dans le domaine de la formation professionnelle.

En réponse aux intervenants, **le rapporteur** a apporté les éléments suivants :

- La place prise par la négociation dans le processus de réduction du temps de travail n'exclut pas une intervention de la loi. Tous les rapports faits par le passé sur le sujet ont montré la nécessité d'une telle intervention.

- Face aux inquiétudes exprimées sur la question de la représentativité syndicale, on peut se poser la question de savoir s'il est souhaitable que des accords portant sur des points fondamentaux, parfois dérogoires, soient conclus sans l'assentiment de la majorité des salariés ; le débat est ouvert.

- Il n'est pas normal de régler la question des salaires par les heures supplémentaires sur lesquelles les salariés n'ont pas prise ; à cet égard, la modulation est préférable.

- Les craintes au sujet de la création d'emplois ne sont pas véritablement fondées puisqu'il ne saurait y avoir d'allègements de charges sans contrepartie. La réduction du temps de travail constitue cette contrepartie, or il existe un lien solide entre réduction du temps de travail et création d'emplois. Par ailleurs, le texte peut être enrichi sur ce point. Une perspective de création de 450 000 emplois est donc réaliste.

- S'agissant de la lutte contre la précarité, l'application de la loi du 13 juin 1998 a montré que les négociations liées à la réduction du temps de travail stabilisent la situation contractuelle des salariés mais on peut aller plus loin.

- La question du financement est fondamentale et sera précisée lors de la présentation des textes budgétaires (loi de finances et loi de financement de la sécurité sociale). Pour l'UNEDIC, il ne s'agit pas de prélever des fonds actuellement existants mais d'anticiper sur les recettes supplémentaires dues à la diminution du chômage qui ne manquera pas de résulter de l'application de la loi.

- La période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2001 doit être mise à profit pour conduire une réflexion sur l'application de la réduction du temps de travail aux très petites entreprises.

Le président Jean Le Garrec a estimé que le débat permettrait l'amélioration du texte sur un certain nombre de points importants :

- le SMIC ;

- la formation professionnelle ;

- la consultation des salariés ;

- la période d'adaptation qui est indispensable, la création d'emplois ne pouvant être instantanée, il faut contourner le double risque du recours massif à l'intérim et de l'augmentation précipitée de la production.

La recherche d'un équilibre entre l'intérêt des salariés et celui des entreprises constitue un axe fondamental de la loi. En effet, rien ne serait pire que de favoriser les uns au détriment des autres ; de cet équilibre dépend l'adhésion des salariés et la réussite de la mise en œuvre du texte.

S'agissant de l'emploi, si dans une période d'incitation il était nécessaire de fixer des règles, il serait irréaliste d'imposer des obligations quantifiées dans une période de généralisation compte tenu de la diversité des entreprises et de leur situation.

Du reste l'obligation de création d'emplois n'est pas abandonnée puisque l'abaissement des cotisations constitue la contrepartie de la réduction négociée du temps de travail.

Il ne s'agit pas ici de légiférer pour deux ans mais d'élaborer un texte qui marquera son époque. Les avancées relatives au statut des cadres en donnent un bon exemple. A travers le processus désormais bien initié, on assiste à une modification des rapports au pouvoir dans l'entreprise, mais aussi du rapport au travail et à sa nature même. Raisonner sur le seul modèle taylorien d'organisation de l'entreprise conduirait à une impasse. D'autres modèles doivent être pris en compte par le législateur, à la lumière d'une réflexion sur le travail qui, déjà amorcée dans les années 70, a été étouffée sous le poids de la crise et du chômage et revient désormais à la surface.

III.- EXAMEN DES ARTICLES

La commission est ensuite passée à l'examen des articles du projet de loi.

CHAPITRE PREMIER

Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires

Article premier

(article L. 212-1 et L. 212-1 *bis* du code du travail)

Confirmation du passage à la nouvelle durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires

Cet article confirme le principe de la réduction de la durée légale hebdomadaire à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises.

On peut ici rappeler que la durée légale hebdomadaire s'apprécie dans le cadre de la semaine civile. Elle est la durée servant de référence au seuil de déclenchement des heures supplémentaires et à l'application de la réglementation s'y rapportant : le contingent d'heures supplémentaires, les bonifications ou majorations de salaires, le repos compensateur.

1. La nouvelle rédaction du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code fixant la durée légale hebdomadaire

Le **I** de cet article vise à réécrire le premier alinéa de l'article L. 212-1 du code. Il faut rappeler que la loi du 13 juin 1998 avait introduit un article L. 212-1 *bis* qui fixait la nouvelle durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine en déterminant deux échéances : 1^{er} janvier 2000 (pour les entreprises de plus de vingt salariés) et 1^{er} janvier 2002 (pour les autres entreprises).

Le premier alinéa de l'actuel article L. 212-1, qui maintient la durée légale jusqu'à ces échéances à 39 heures par semaine, deviendra caduc pour les entreprises de plus de vingt salariés à compter du 1^{er} janvier 2000. Il était de ce fait nécessaire d'opérer une fusion entre le premier alinéa actuel de l'article L. 212-1 et l'article L. 212-1 *bis* introduit par la loi du 13 juin 1998 afin de fixer le régime définitif de la nouvelle durée légale. A cet effet, le premier alinéa de l'article L. 212-1 fait l'objet d'une rédaction

nouvelle indiquant que la durée légale du travail effectif est fixée au plus à 35 heures par semaine. Ainsi, une nouvelle durée légale du travail est fixée dans le code du travail et se substitue définitivement à la référence des 39 heures.

2. Les dispositions non codifiées

La nouvelle durée légale entre en vigueur au 1^{er} janvier 2000 même si elle reste provisoirement fixée à 39 heures jusqu'au 31 décembre 2001 dans les entreprises de vingt salariés et moins. Il faut souligner que ce calendrier ne fait pas l'objet d'une codification. Il est simplement mentionné dans le **II** de cet article et dispense ainsi le législateur de la suppression ultérieure de dispositions ayant vocation à disparaître à l'horizon 2002.

Ce sont donc des dispositions non codifiées qui précisent dans le **II** que cette durée légale est applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et que cette même durée sera réduite de 39 à 35 heures au plus tard au 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises. La conséquence du **II** est que l'article L. 212-1 *bis* est devenu sans objet. Le **III** de cet article prévoit donc son abrogation.

Une différence notable par rapport à la rédaction de la loi de 1998 est que la date du 1^{er} janvier 2002 apparaît désormais comme l'exception : elle est citée en seconde position après la date du 1^{er} janvier 2000, alors que l'article L. 212-1 *bis* désormais abrogé opérait le choix inverse.

On peut enfin noter que si la durée légale est modifiée, tel n'est pas le cas des durées maximales, qui ne font l'objet d'aucune disposition dans le projet. En l'état actuel du droit, chaque semaine en principe, un salarié ne peut travailler plus de 48 heures (travail effectif excluant, sauf exception conventionnelle, les temps nécessaires à l'habillage, la restauration et les pauses) et sur douze semaines consécutives, plus de 46 heures. L'employeur peut, dans des cas exceptionnels, obtenir de l'administration du travail, l'autorisation de faire travailler les salariés plus de 48 heures par semaine, mais jamais plus de 60 heures par semaine. Notons que ce type de dérogations restent très rares. Par jour, la durée maximale est fixée à 10 heures sauf dérogation jusqu'à 12 heures.

3. Le champ d'application de la nouvelle durée légale

Diverses remarques préalables doivent être faites. On doit tout d'abord relever que la réglementation de la durée du travail est fondée sur la notion d'établissement. C'est à ce niveau et non à celui de l'entreprise qu'il convient d'apprécier son application. On peut par ailleurs rappeler qu'en vertu d'une jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt Berh de la chambre sociale en date du 25 juillet 1984), l'absence de décret d'application prévu par l'article L. 212-2 du code du travail – décrets déterminant les modalités

d'application de la durée légale, en particulier pour les différentes branches ou professions – ne saurait avoir pour effet de faire obstacle à la mise en œuvre de la réglementation de la durée légale pour les professions et activités visées par l'article L. 212-1.

Le premier alinéa de l'article L. 212-1 nouveau fait référence, comme dans sa version actuelle, aux « *établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1* » ainsi qu'aux « *établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances* ».

Il convient de souligner que les établissements et professions visés à l'article L. 200-1 – lequel détermine le champ d'application du livre II du code du travail relatif à la réglementation du travail – sont « *les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.* » En outre, cet article mentionne « *les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur* ».

Ainsi, les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) sont concernés par la nouvelle durée légale. Tous les autres établissements industriels et commerciaux le sont également sauf s'ils relèvent d'un autre dispositif législatif (transports urbains, marine marchande et pêche). Les établissements hospitaliers privés à but lucratif et non lucratif sont également inclus dans le champ d'application de la durée légale, mais les établissements publics hospitaliers, qui font l'objet d'une réglementation spécifique et ressortent de la fonction publique hospitalière, en sont exclus. Sont également exclus les établissements publics administratifs ou de nature mixte, la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale.

On peut enfin noter que le champ d'application de l'article L. 212-1 *bis* – abrogé comme on l'a vu par le III de cet article – incluait les établissements agricoles. Dans le projet de loi, la question des salariés agricoles est renvoyée à un dernier article, l'article 17, qui assure la transposition du texte dans le code rural.

4. Le calcul des effectifs

Aux termes de la dernière phrase du II, « *l'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2.* » Il faut relever que dans la loi du 13 juin 1998, seul l'article L. 421-1 du code était visé. L'oubli de l'article L. 421-2, qui constituait une lacune, a ici été réparé.

L'article L. 421-1, qui a trait à la mise en place des délégués du personnel dans une entreprise, n'a pas de lien direct avec les dispositions sur la durée du travail. Il est important en revanche pour déterminer quelles entreprises seront considérées comme comptant plus ou moins de vingt salariés (pour savoir à quelle échéance, 2000 ou 2002, la nouvelle durée légale à 35 heures leur sera applicable).

L'article dispose que *« la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. »*. On en déduit que le critère important pour l'application des 35 heures dans une entreprise est le fait d'avoir atteint ou non *« pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes »* le seuil des vingt salariés.

Pour sa part, l'article L. 421-2 donne des indications générales sur l'appréciation des effectifs dans une entreprise. Il dispose que *« les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. »*

Il précise également que *« les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents. »*

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 212-4-2. »

Ainsi le croisement de l'ensemble de ces dispositions précitées permet de calculer pour chaque entreprise et établissement les effectifs de salariés.

*

La commission a examiné un amendement de suppression de l'article présenté par Germain Gengenwin.

M. Germain Gengenwin a considéré que cet article devait être supprimé car il privilégie une approche autoritaire et idéologique de la réduction du temps de travail alors qu'il convient précisément de développer une approche incitative en la matière à l'instar de ce que la loi du 11 juin 1996 dite de Robien avait proposé.

Le rapporteur a donné un avis défavorable à cet amendement en indiquant que cela revenait à vider de sa substance l'ensemble même du projet de loi. En effet, le premier article poursuit un double objectif : il inscrit dans le code du travail l'existence d'une nouvelle durée légale fixée à 35 heures et il rappelle les deux échéances déjà annoncées dans la loi du 13 juin 1998 : celle du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et celle du 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Jean Pontier, présenté par M. Jacques Rebillard, posant l'interdiction pour un salarié de contourner la durée légale du travail en signant plusieurs contrats de travail auprès d'employeurs différents.

Le rapporteur a indiqué qu'il n'était pas envisageable qu'un salarié puisse s'exempter du respect de la durée légale du travail en concluant plusieurs contrats de travail. Après que **Mme Roselyne Bachelot-Narquin** a fait observé que le souci exprimé par cet amendement était déjà réglé dans le code du travail, il a confirmé que la législation existante interdisait à un salarié de conclure plusieurs contrats de travail aboutissant à lui faire dépasser la durée légale hebdomadaire. Le fait que cette durée légale passe de 39 heures à 35 heures ne lève aucunement cette interdiction. Il faut en effet rappeler que la notion de durée légale du travail s'applique au salarié. Il s'est en conséquence déclaré défavorable à cet amendement.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Hervé Morin visant à assouplir les conditions d'application de la nouvelle durée légale du travail en prévoyant que les 35 heures s'appliquent dans les entreprises et les établissements au minimum à 80 % des salariés.

M. Hervé Morin a fait valoir que ce type de dispositions apparaît dans l'accord signé dans le secteur de la métallurgie en Allemagne. Cet accord permet en effet, sur la base du volontariat, à 20 % des salariés de l'entreprise au maximum de ne pas être concernés par la réduction du temps de travail. Les autres salariés se voient appliquer la réduction de leur temps de travail. Cette méthode souple devrait inspirer la rédaction du projet de loi.

Le rapporteur a considéré que cette disposition, qui prévaut en vertu d'un accord en vigueur en Allemagne, ne saurait être transposée en France. Les dynamiques de négociations et les traditions syndicales diffèrent en effet grandement d'un pays de l'Union européenne à l'autre. Par ailleurs, le caractère opérationnel de l'amendement tel qu'il est présenté peut être mis en doute. On voit mal selon quelles modalités ce dispositif – qui nie l'applicabilité généralisée du passage à la nouvelle durée légale – pourrait être mis en place de façon concrète.

M. Alfred Recours a souligné que cette disposition comportait un risque important pour le personnel d'encadrement qui serait sans doute systématiquement exclu du bénéfice de la réduction du temps de travail dans un tel système. En outre, dans le projet de loi, c'est la réduction du temps de travail qui conditionne la validité de l'accord et ouvre droit aux allègements de cotisations sociales patronales, ce qui n'est nullement le cas dans l'exemple allemand cité.

M. Maxime Gremetz s'est déclaré opposé à la reconnaissance par la loi de deux catégories de salariés : l'une bénéficiant de la réduction du temps de travail et l'autre s'en trouvant exclue.

M. Gérard Terrier a indiqué qu'il n'était pas de bonne méthode d'isoler de son contexte global un dispositif particulier prévalant dans un autre pays.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a souhaité que soit reconnue la grande diversité des salariés et de leurs aspirations, ce qui ne permet pas d'élaborer une loi généralisée s'appliquant uniformément à l'ensemble des salariés.

Après que **M. Hervé Morin** a insisté sur la nécessité de laisser le maximum de souplesse aux entreprises et de ne pas faire du projet de loi un instrument technocratique, la commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a examiné un autre amendement de M. Hervé Morin tendant à soustraire les entreprises de moins de 10 salariés de l'application de la nouvelle durée légale du travail.

M. Hervé Morin a expliqué que cet amendement de principe visait à éviter que les entreprises artisanales, qui comptent en moyenne trois salariés, n'aient à subir les conséquences catastrophiques pour elles de l'application des 35 heures. Dans une petite entreprise de trois salariés, le passage à la nouvelle durée légale crée un manque de douze heures. Il leur est très difficile dans ces conditions de procéder à des embauches. De plus, les salariés ne sont pas interchangeables ; ils ont des compétences propres : comment dès lors organiser le travail de façon efficace dans une si petite structure ?

Le rapporteur a estimé qu'il n'était pas souhaitable d'écarter les salariés de ces entreprises du champ de la réduction du temps de travail et qu'au contraire, de nombreuses entreprises de moins de 10 salariés avaient déjà soit conclu des accords soit manifesté le souhait d'entamer des négociations et de procéder ainsi à des embauches de personnel.

M. Alfred Recours a observé que l'adoption de cet amendement impliquerait la création d'un nouveau seuil avec un effet de seuil tout à fait préjudiciable à l'emploi.

M. Germain Gengenwin s'est inquiété des risques de développement du travail clandestin pouvant résulter de l'application des 35 heures. En effet, le développement du temps libéré peut inciter les salariés, notamment ceux qui sont peu rémunérés, à augmenter leurs ressources financières grâce à du travail non déclaré.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a ensuite *réservé* l'examen d'un amendement de M. Maxime Gremetz relatif à la réduction du temps de travail pour les salariés affectés à des travaux pénibles, pour les travailleurs postés et les travailleurs de nuit, **le rapporteur** ayant indiqué que cet amendement, qui vise à légiférer sur une question liée au travail par cycle, pourrait opportunément être examiné à l'article 2 qui contient des dispositions en la matière.

La commission a examiné un amendement de M. André Schneider proposant d'étendre la possibilité de mettre en œuvre des régimes d'équivalences aux conventions agréées.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin a indiqué que cet amendement visait à résoudre un problème technique posé aux établissements médicaux et sociaux par une jurisprudence récente de la Cour de cassation qui prévoit la possibilité de recourir aux équivalences par décret, accord de branche étendu et accord d'entreprise. L'exclusion des conventions agréées laisse le champ libre à la négociation d'accords d'entreprise, lesquels risquent d'être plus défavorables aux salariés.

Le rapporteur, tout en reconnaissant la réalité du problème posé, a souligné que les conséquences juridiques de l'amendement devraient être étudiées de manière plus approfondie.

Le président Jean Le Garrec a souligné la nécessité d'une expertise approfondie sur cette question et a observé que l'amendement poursuivait un objectif de protection des salariés.

M. Yves Cochet a considéré que la rédaction de l'amendement élargissait de manière dangereuse le périmètre des équivalences qui, selon lui, ne devraient être autorisées que par décret et non par convention ou accord. Dans cette dernière hypothèse en effet, on perd de vue l'objectif de création d'emplois par la réduction du temps de travail.

M. Maxime Gremetz s'est déclaré hostile à l'amendement dans la mesure où celui-ci élargit le champ des recours possibles aux régimes des équivalences.

M. Alfred Recours a fait valoir que la récente décision de la Cour de Cassation permettait la mise en place de régimes d'équivalences par accord d'entreprise, ce qui était précisément susceptible de conduire à des dérives.

Le président Jean Le Garrec a souhaité que cette question fasse l'objet d'un réexamen au cours des débats.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin a *retiré* l'amendement de M. André Schneider, en vue d'un nouvel examen au cours de la réunion que la commission tiendra en application de l'article 88 du Règlement.

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Yves Rome précisant que les aides de l'Etat visant à accompagner un plan social ne pouvaient être accordées que si l'entreprise avait au préalable appliqué la réduction du temps de travail.

Mme Odile Saugues a indiqué que cet amendement visait à éviter des situations immorales, comme celle à laquelle sont confrontés aujourd'hui les salariés de l'entreprise Michelin. Les entreprises doivent avoir recherché toutes les possibilités légales avant de procéder à un licenciement collectif. On ne saurait accepter qu'elles puissent en même temps refuser les aides de l'Etat pour passer aux 35 heures et sauver des emplois, et les solliciter, d'un autre côté, aux fins de licenciements.

M. Alain Néri a observé qu'il était aujourd'hui nécessaire de combattre avec force le comportement de certaines entreprises qui ne respectent pas leurs salariés.

Le rapporteur s'est déclaré favorable à cet amendement après avoir observé que la rédaction pouvait toutefois en être améliorée d'un point de vue technique.

M. Maxime Gremetz a regretté que des amendements présentés par le groupe communiste n'aient pas été examinés en même temps.

M. René Couanau s'est déclaré favorable à cet amendement.

La commission a *adopté* l'amendement.

La commission a *adopté* l'article premier ainsi modifié.

Article additionnel après l'article premier

(article L. 212-4 du code du travail)

Définition des temps compris dans le temps de travail effectif

La commission a examiné, en discussion commune, six amendements relatifs à la définition de la durée effective du travail, dont deux présentés par M. Maxime Gremetz, et trois autres présentés respectivement par M. Yves Rome, M. Yves Cochet et par le rapporteur.

Le président Jean Le Garrec a observé que ces différents amendements obéissaient à deux logiques distinctes : alors que deux d'entre eux tendent à fixer des modalités de calcul du temps de travail effectif en prévoyant pour l'un d'eux le respect d'un mode de calcul constant (amendement de M. Maxime Gremetz) et l'autre une interdiction de la remise en cause des périodes incluses dans le calcul du travail effectif au 1^{er} janvier 1998 dans l'entreprise (amendement de M. Yves Rome), les autres amendements proposent soit de supprimer soit de réécrire le deuxième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

L'objectif de ces amendements est clair : en dépit des efforts de clarification entrepris dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 et malgré les positions constantes de la Cour de cassation, certaines entreprises ont cherché à interpréter la notion de temps de travail effectif d'une manière biaisée remettant quelques fois en cause les droits et les intérêts des salariés. Il est donc apparu nécessaire de préciser de nouveau les contours et le contenu du temps de travail effectif. Entre les deux approches envisageables, la deuxième paraît la meilleure.

M. Bernard Outin a souligné qu'il convenait d'être extrêmement attentif à ne pas laisser certains employeurs remettre en cause certains acquis par une interprétation tronquée des dispositions du code, notamment en excluant des pauses considérées antérieurement comme du travail effectif.

M. Yves Cochet a observé que la seconde approche – celle tendant à proposer des réécritures plus satisfaisantes du deuxième alinéa en question – lui paraissait plus positive. Il convient de substituer à une rédaction ancienne et peu satisfaisante une rédaction qui dessine les contours du temps de travail effectif. Une réécriture du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail s'impose donc. La nouvelle formulation proposée par son amendement permet de prendre en compte dans le temps de travail effectif les temps de restauration et de pause, qui obéissent dans la plupart des cas à

des règles coutumières, comme les temps d'habillage et de déshabillage, dont le régime peut varier selon la nature de l'entreprise.

M. Gérard Terrier a plaidé en faveur d'une définition la plus complète possible de ce qu'il faut entendre par le temps de travail effectif.

M. Alain Néri a rappelé qu'après le vote de la loi du 13 juin 1998, des dérives condamnables se sont produites. Ainsi une note interne au groupe Michelin tend à réduire le temps effectif de travail au seul temps productif et de manière scandaleuse exclut casse-croûte et habillage. Il faut dès lors adopter dans le projet de loi en discussion des dispositions de précaution, aussi précises que possible. De même, il serait bien venu de traiter à cette occasion du temps consacré à la douche dans certaines professions.

M. Germain Gengenwin a exprimé sa crainte qu'une disposition législative encadrant à l'excès le temps de travail effectif ne réduise les possibilités de négociation au sein des entreprises.

M. Maxime Gremetz s'est déclaré prêt à retirer son amendement de suppression du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail au profit de la définition formulée par M. Yves Cochet.

Le rapporteur a souligné la nécessité de sortir de l'ambiguïté actuelle sur des points très précis. L'objectif de réduction du temps de travail serait amoindri si une rédaction claire du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 n'était pas trouvée. A cet égard, l'amendement présenté par M. Yves Cochet paraît le plus à même de protéger les intérêts des salariés.

M. Bernard Accoyer s'est déclaré pour sa part opposé à cet amendement parce qu'il encadre à l'excès, en la rigidifiant, la législation actuelle, ce qui aura des conséquences négatives sur l'emploi.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a demandé des précisions, d'une part, sur la portée de cet amendement concernant les éventuelles modalités de rémunération des temps de pause par exemple et, d'autre part, sur le régime applicable au temps de transport.

Le rapporteur a indiqué que les usages permettent de rémunérer des pratiques en termes de temps de pause alors même que ces temps ne sont pas considérés, par ailleurs, comme du temps de travail effectif. S'agissant du temps de transport, une jurisprudence constante opère une distinction entre le trajet du domicile au lieu de travail, qui doit être manifestement retiré du décompte du temps de travail, et les transports suivant l'arrivée au lieu de travail qui, lorsqu'ils sont commandés par le chef d'entreprise, relèvent dans ce cas du temps de travail effectif.

Après que les cinq autres amendements ont été *retirés* par leurs auteurs, la commission a *adopté* l'amendement présenté par M. Yves Cochet.

Après l'article premier

La commission a ensuite examiné un autre amendement de M. Yves Cochet tendant à prévoir que le temps d'astreinte doit être assimilé à du temps de travail effectif dans une proportion minimale d'un quart de la durée totale de l'astreinte.

M. Yves Cochet a indiqué que cet amendement se situait dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de cassation qui considère les astreintes comme relevant d'un temps de travail effectif pour un tiers de leur durée, l'amendement proposant, quant à lui, de retenir plus modestement la proportion d'un quart.

Le rapporteur a souligné l'intérêt de cet amendement venant préciser une notion qui repose sur des bases légales peu satisfaisantes. Cependant, il serait préférable que soit adopté un amendement de synthèse traitant à la fois de la définition des astreintes, de leur mise en place et de leurs éventuelles contreparties.

En conséquence, plusieurs amendements ont été *retirés* : celui de M. Yves Cochet ainsi que deux amendements du rapporteur portant sur ce même sujet.

Article additionnel après l'article premier

(article L. 212-4 du code du travail)

Mise en place des régimes d'équivalence

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet, visant à revenir sur une jurisprudence récente de la Cour de cassation qui a permis que des régimes d'équivalence soient mis en place par des accords d'entreprises, l'amendement précisant que seul un décret peut autoriser ce régime.

M. Bernard Accoyer s'est élevé contre un amendement qui conduit à « bâillonner » le dialogue social.

M. Hervé Morin a observé que, dès lors que le régime d'équivalence était instauré par un accord de branche, il n'était pas nécessaire de recourir au décret.

M. François Goulard s'est opposé d'une manière générale à ce que la réglementation prétende définir l'ensemble des aspects des relations du travail.

Le rapporteur, après avoir observé que l'extension permise par la jurisprudence et qui n'était nullement souhaitée par la plupart des partenaires sociaux, se révélait effectivement trop large, s'est déclaré favorable à cet amendement. Celui-ci clarifie la situation en mettant ainsi fin aux ambiguïtés à l'origine de la jurisprudence contestable de la Cour.

La commission a *adopté* cet amendement.

Après l'article premier

La commission a examiné, en discussion commune, deux amendements de M. Yves Cochet et deux amendements de M. Maxime Gremetz, relatifs aux méthodes de décompte des horaires effectués par les salariés.

M. Yves Cochet a précisé que le premier de ses amendements avait pour objet de renverser la charge de la preuve dans le cas où l'employeur ne pourrait fournir de document faisant le décompte des horaires de ses salariés. Le deuxième amendement vise à préciser qu'il doit exister dans l'entreprise un système d'enregistrement automatique des horaires qui soit à la fois objectif et inaltérable.

M. Maxime Gremetz a indiqué que ses deux amendements visaient, d'une part, à affirmer la nécessité de la comptabilisation des horaires par l'employeur et l'obligation faite par ce dernier d'en apporter la preuve en cas de contestation, et, d'autre part, à mettre en place des systèmes d'enregistrement des horaires permettant de contrôler la durée du travail de façon stricte.

Le rapporteur, ayant indiqué que l'esprit de ces amendements était satisfait par la législation en vigueur, et notamment par l'article L. 611-9 du code du travail, a demandé leur retrait.

M. Hervé Morin, après avoir souligné que la question du décompte des horaires revêtait une importance fondamentale, a rappelé la jurisprudence Thomson : si un salarié travaille plus que ne le déclare son employeur, l'inspection du travail peut demander le décompte de ces horaires. Dans ce cas, ne pas le fournir est constitutif d'un délit. La sous-déclaration est elle-même passible d'une contravention. Enfin, l'employeur peut se voir condamné pour avoir pratiqué du travail dissimulé. Il apparaît donc que la réglementation existante est largement suffisante.

La commission a *rejeté* ces quatre amendements.

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Yves Cochet prévoyant que tout salarié soumis à un aménagement de son temps de travail bénéficie de contreparties pertinentes et proportionnelles aux sujétions professionnelles et personnelles imposées.

M. Yves Cochet a indiqué que les différents types d'aménagement du temps de travail comme la modulation, le travail de nuit, les systèmes de forfaits et le travail à temps partiel comportaient des conséquences sur la vie personnelle et familiale du salarié. Le législateur avait d'ailleurs déjà prévu précédemment que les salariés soumis à modulation devaient bénéficier de contreparties. En 1989, le CNPF et les organisations syndicales avaient ainsi signé un accord national interprofessionnel élargissant le champ d'application du principe de contrepartie à tout aménagement du temps de travail. Il faut rappeler en outre que la référence aux contreparties pertinentes et proportionnelles résulte de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

Le rapporteur a considéré qu'il n'était pas souhaitable d'inscrire ce principe de façon générale dans la loi, mais qu'il convenait de reprendre cette discussion au moment de l'examen des articles 3 relatif à la modulation et 6 sur le temps partiel.

M. François Goulard a exprimé son désaccord vis-à-vis de cet amendement, car il ne permet pas de répondre aux changements de rythme défavorables aux salariés induits dans bien des cas par le passage aux 35 heures.

La commission a *rejeté* cet amendement.

Elle a ensuite examiné un autre amendement de M. Yves Cochet prévoyant que tout accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à un aménagement du temps de travail.

M. Yves Cochet a rappelé que le législateur avait déjà prévu, en 1982 et en 1987, la nécessité d'une justification en cas de modulation. Il convient d'étendre ce principe issu du droit civil, qui prévoit que tout accord doit avoir une cause. Il est nécessaire d'affirmer cette règle de manière générale plutôt que de la rappeler pour chaque aménagement du temps de travail.

Après que **le rapporteur** s'est opposé à cet amendement pour les mêmes raisons que précédemment, la commission l'a *rejeté*.

La commission a examiné, en discussion commune, trois amendements présentés respectivement par le rapporteur, M. Yves Cochet et M. Maxime Gremetz, concernant la définition du système d'astreintes.

Après que **le président Jean Le Garrec** a indiqué que ce problème pourrait être évoqué après un travail plus approfondi lors de la réunion que la commission tiendra en application de l'article 88 du Règlement, **le rapporteur** et **M. Yves Cochet** ont *retiré* leurs amendements.

M. Maxime Gremetz a indiqué que son amendement visait à définir strictement les astreintes afin de les différencier du travail effectif et assurer ainsi des garanties minimales aux salariés. Les astreintes ne doivent être autorisées que si un accord de branche a été signé et dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein. Des compensations minimales en termes de repos, de durée maximale et de salaire doivent être accordées.

M. François Goulard a tenu à préciser que la notion d'astreinte avait évolué notamment avec l'essor des téléphones mobiles.

Après que **le rapporteur** a indiqué que la préoccupation visant à mieux encadrer dans le projet de loi le recours aux astreintes sera satisfaite grâce à un amendement commun devant être présenté lors d'une réunion ultérieure, **M. Maxime Gremetz** a accepté de *retirer* son amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet visant à créer, après le chapitre III du titre I du Livre II du code du travail un chapitre IV sur l'« harmonisation des temps sociaux » prévoyant que le maire doit favoriser l'harmonisation des horaires des services publics avec les besoins résultant de l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises situées dans le bassin d'emploi correspondant.

M. Yves Cochet a indiqué que l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle devait représenter une priorité de la politique de réduction du temps de travail. Celle-ci doit être facilitée, à l'exemple de ce qui a été fait en Italie, par la recherche au niveau local d'une conciliation des horaires pratiqués par les services publics avec les contraintes professionnelles et familiales des salariés. Il s'agit d'un objectif d'« harmonisation sociétale » destiné à préserver les conditions de vie notamment dans les agglomérations.

Le rapporteur, après avoir indiqué partager cette préoccupation, s'est exprimé en faveur de l'amendement.

M. Germain Gengenwin, s'étant enquis du rôle précis dévolu au maire dans ce dispositif, **M. Yves Cochet** lui a répondu qu'il lui revenait de favoriser la négociation entre les gestionnaires des services publics concernés et les partenaires sociaux des entreprises.

Après avoir indiqué qu'il avait lui-même tenté en tant que maire d'harmoniser les horaires des transports urbains avec ceux des entreprises situées dans les zones industrielles, **M. Jean-Paul Durieux** a considéré que

cet amendement n'avait sa place ni dans le code du travail ni dans le projet de loi qu'il risquerait d'alourdir.

M. René Couanau a observé qu'une incitation, seule, aurait peu d'effet et que la logique de l'amendement conduisait à prévoir que le maire a l'obligation légale d'organiser l'harmonisation des horaires collectifs et professionnels !

A la demande du **président Jean Le Garrec**, **M. Yves Cochet** a accepté de *retirer* son amendement pour le redéposer éventuellement lors d'une réunion ultérieure tenue en application de l'article 88 du Règlement.

Après que **M. Hervé Morin**, considérant qu'il s'agissait d'une piste intéressante, a repris cet amendement, la commission l'a *rejeté*.

Article 2

(articles L. 212-2, L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-7-1 et L. 620-2 du code du travail)

Régime des heures supplémentaires

Cet article définit les règles applicables aux heures supplémentaires à la fois dans le régime définitif et pendant la période d'adaptation laissée aux entreprises. Après un aperçu de l'ensemble des dispositions (1), le contenu du régime définitif des heures supplémentaires en matière de taxation, de contingent et de repos compensateur sera examiné (2). Un troisième point (3) sera consacré à l'étude des dispositions transitoires prévues jusqu'à la fin de l'année 2003.

1. Analyse de l'ensemble des dispositions

L'article se compose en neuf paragraphes qui ont trait les uns à des dispositions pérennes, les autres à des mesures transitoires.

Le **I** est d'ordre assez largement rédactionnel : il vise à renvoyer plus loin dans le code les trois derniers alinéas de l'actuel article L. 212-5 relatifs au régime des cycles de travail. Ces trois alinéas deviennent les trois alinéas d'un article créé : l'article L. 212-7-1 qui vient s'insérer après l'article L. 212-7. Ainsi le passage à une nouvelle durée légale ne saurait avoir d'incidence sur la nécessité de prévoir des organisations de la durée du travail au sein de l'entreprise établies sous forme de cycles ayant des rythmes se répétant d'un cycle à l'autre.

On doit noter que, désormais, les organisations par cycles de travail (correspondant aux possibilités par exemple d'alterner des semaines de trois

jours travaillés avec des semaines de six jours travaillés) pourront être établies par accord d'entreprise. Il a semblé logique de permettre cette souplesse – auparavant seuls les accords de branche le pouvaient – par symétrie avec les accords de réduction du temps de travail qui peuvent être conclus au niveau de l'entreprise. Il y a donc une mise en cohérence entre l'élargissement des possibilités de négociations des cycles de travail et le développements des accords d'entreprise mettant en place la réduction du temps de travail.

ARTICLE L. 212-5 ACTUEL	ARTICLE L. 212-7-1 NOUVEAU
<p><i>Sixième alinéa</i> : « Toutefois, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète d'un cycle à l'autre ».</p>	<p>→ <i>Premier alinéa</i> : La phrase est reprise à l'identique. La seule modification apportée au texte actuel est, logiquement, la suppression du mot « toutefois » étant donné que rien ne précède la phrase dans le nouvel article L. 212-7-1.</p>
<p><i>Septième alinéa</i> : « Ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines peuvent être mis en place :</p> <p>1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;</p> <p>2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu qui doit alors fixer la durée maximale du cycle. »</p>	<p>→ <i>Deuxième alinéa</i>. Les dispositions restent les mêmes pour le 1° ; le 2° est élargi puisque la possibilité de mettre en place des cycles de travail est reconnue également par accord d'entreprise ou d'établissement (en plus des voies du décret ou de la convention ou accord collectif étendu qui restent bien entendu valables).</p>
<p><i>Huitième alinéa</i> : « (...) seules sont considérées comme heures supplémentaires (...) celles qui dépassent la durée moyenne de trente-neuf heures calculée sur la durée du cycle de travail. »</p>	<p>→ <i>Troisième alinéa</i>. Deux modifications interviennent par rapport au texte actuel. L'une est formelle : il faut tenir compte du fait que les dispositions des derniers alinéas de l'article L. 212-5 actuel seront renvoyées à un autre article (L. 212-7-1). L'autre modification est logique : la référence à trente-neuf heures hebdomadaires en moyenne sur un cycle est remplacée par la référence à trente-cinq heures.</p>

Le **II** met en place le régime définitif des heures supplémentaires applicables dès 2001 pour les entreprises de plus de vingt salariés et dès 2003 pour les autres entreprises. Le nouvel article L. 212-5 qui en résulte se compose de trois paragraphes. Le I concerne les taux et les modalités de bonification des quatre premières heures supplémentaires (de la 36^{ème} heure incluse à la 39^{ème} heure incluse). Le II détermine la taxation des huit heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième, c'est-à-dire de la 40^{ème} incluse à la 47^{ème} incluse et la taxation des heures suivantes, c'est-à-dire à partir de la 48^{ème}. Enfin, le III définit de nouvelles règles relatives au repos compensateur.

Le **III** de l'article fait référence au fonds devant être créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 et destiné à assurer la compensation financière des allègements de cotisations sociales patronales auprès des organismes de protection sociale.

Le **IV** correspond à une disposition transitoire. Il définit, jusqu'au 1^{er} janvier 2002, pour les entreprises de vingt salariés et moins, les règles de taxation des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 39^{ème} et au-delà de la 47^{ème}.

Le **V** met également en place des dispositions transitoires relatives aux quatre premières heures supplémentaires (de la 36^{ème} incluse à la 39^{ème} incluse). Ces dispositions sont applicables pendant l'année 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et pendant l'année 2002 pour les autres. Elles varient selon que les entreprises concernées sont ou non passées aux 35 heures.

Le **VI** a pour objet de modifier de façon définitive l'actuel article L. 212-5-1 relatif au repos compensateur.

Le **VII** comprend également des dispositions pérennes : il modifie l'article L. 212-6 relatif au contingent annuel des heures supplémentaires.

Le **VIII**, qui concerne également le contingent annuel des heures supplémentaires, et plus précisément son seuil de déclenchement, fait en revanche partie des dispositions transitoires applicables jusqu'à la fin de l'année 2003.

Le **IX** a pour objet de mettre en cohérence de manière formelle divers articles du code ainsi modifié avec l'article L. 620-2 relatif aux obligations de l'employeur en termes de décompte des horaires effectués par les salariés.

2. Le régime définitif des heures supplémentaires en matière de taxation (a), de contingent annuel (b) et de repos (c)

Le régime définitif des heures supplémentaires ne s'applique pas dès le vote du présent projet de loi mais après une période d'adaptation qui fait l'objet de développements plus loin.

Il convient, dans un premier temps, de rappeler brièvement les règles applicables en l'état actuel du droit afin de mieux apprécier les modifications qui vont intervenir. Deux mécanismes se superposent aujourd'hui afin de dissuader les employeurs de recourir de façon trop importante aux heures supplémentaires.

- Une majoration de 25 % intervient automatiquement pour les huit premières heures (de la 40^{ème} à la 47^{ème} heure). Elle est de 50 % au-delà. Notons que ces minima d'ordre public peuvent être augmentés par voie conventionnelle.

- Un second type de mécanisme, prenant également en compte le risque d'accident lié à un surcroît de travail, a également été mis en place : celui des repos compensateurs payés.

Un premier mécanisme (datant de 1976) s'applique seulement aux entreprises de plus de dix salariés. Son seuil de déclenchement est la 41^{ème} heure et son taux est de 50 % (soit 30 minutes de repos par heure supplémentaire à partir de la 41^{ème}).

Le chef d'entreprise employant plus de dix salariés et ayant dépassé le contingent annuel de 130 heures (si l'inspecteur du travail lui en a donné l'autorisation) voit toute heure supplémentaire frappée et ce, dès la première heure, d'un repos compensateur égal à 100 %, ce qui fait passer l'heure en question à 225 % du coût de l'heure normale. Ce repos doit être pris dans les deux mois qui suivent le jour où le salarié a capitalisé 8 heures.

La loi quinquennale de 1993 a par ailleurs créé un « repos compensateur de remplacement » élargi par l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, qui permet de remplacer la majoration financière d'une heure supplémentaire par un repos équivalent et d'échapper ainsi au contingent annuel. Il s'agit alors le plus souvent d'une logique de flexibilité, le salarié prenant son repos en période de basse activité pour l'entreprise.

En ce qui concerne le contingent, les règles actuelles apparaissent comme le fruit de l'histoire. Avant 1982, la nécessité d'obtenir pour toute heure supplémentaire une autorisation administrative était lourde. Les partenaires sociaux avec l'accord interprofessionnel national du 17 juillet 1981, puis l'ordonnance du 16 juin 1982 optèrent pour une solution plus souple et mieux adaptée à la réalité des entreprises. Un contingent annuel d'heures supplémentaires, à la libre disposition de l'employeur, fut ainsi institué par l'article L. 212-6 et son montant fixé à 130 heures par salarié, nombre qui a semblé correspondre aux besoins courants de l'industrie sur un rythme annuel. Tant que l'employeur ne dépasse pas cette limite, il dispose d'une grande liberté de gestion des horaires. Le dépassement du contingent, qui provient d'un recours quasiment permanent aux heures supplémentaires, le fait retomber dans l'ancien régime d'autorisation préalable.

Notons que cette forme de flexibilité fut élargie le 16 janvier 1982 par la possibilité laissée aux partenaires sociaux, par dérogation au principe de l'ordre public social, de fixer au niveau de la branche un contingent

inférieur ou supérieur, à condition que l'accord en question soit étendu par le ministre chargée de l'emploi.

Le passage aux 35 heures générant de fait 4 heures supplémentaires par semaine pour les entreprises voulant rester à 39 heures, le simple *statu quo* exigerait que le contingent annuel soit porté à 188 heures (47 semaines x 4 heures). Précisément pour éviter de rendre le maintien aux 39 heures trop aisé, le décret portant le contingent à 130 heures par salarié ne devrait pas être modifié. De plus, les entreprises ayant signé un accord de modulation ne disposeront, en vertu de l'article 3 du projet, que d'un contingent réduit. Un décret portant ce contingent à 90 heures par an par salarié devrait être pris.

a) Le coût des heures supplémentaires dans le régime définitif

Il ressort des dispositions combinées du **I** et du **II** de l'article L. 212-5 nouveau que le coût des heures supplémentaires dans le régime définitif s'établira selon les règles décrites dans le tableau ci-après. Pour la clarté de la présentation, deux cas ont été distingués : le cas des quatre premières heures supplémentaires (de la 36^{ème} à la 39^{ème} incluse) et celui des heures supplémentaires effectuées à partir de la 40^{ème}. Dans la première hypothèse, ont été séparés le cas où l'entreprise est passée à 35 heures (cas n° 1) et le cas où elle a encore une durée collective supérieure à 35 heures (cas n° 2).

TAXATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES		DATE D'APPLICATION	RAPPEL DU DROIT EXISTANT
<p><u>De la 36^{ème} à la 39^{ème} heure incluse</u> Taxation des quatre premières heures supplémentaires</p>			<p><i>Dans le régime actuel, les heures de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure ne sont pas des heures supplémentaires et n'ont donc pas à être majorées.</i></p>
<p><u>Cas n° 1 :</u></p> <p>Entreprises passées aux 35 heures (ou moins)</p> <p align="center">↓</p> <p>Bonification de 25 %</p>	<p><u>Cas n° 2 :</u></p> <p>Entreprises ayant une durée collective du travail supérieure à 35 heures</p> <p align="center">↓</p> <p>25 % décomposés en 15 % de bonification + 10 % de contribution à un fonds</p>	<p>Deux dates :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir de 2001 pour les entreprises de plus de vingt salariés - A partir de 2003 pour les autres entreprises 	<p><i>Cependant, certains accords de réduction du temps de travail signés avant le vote de la deuxième loi sur les 35 heures avaient prévu de majorer (selon les cas entre 5 % jusqu'à 25 %) les heures effectuées au-delà de la 36^{ème}. Celles des entreprises qui avaient prévu, dès l'application de l'accord, une majoration de 25 % devront appliquer ce taux (en anticipation de l'obligation légale).</i></p>

<p>Il existe deux options possibles en ce qui concerne la bonification (qui est donc de 25 % ou de 15 % selon que l'on est dans le 1^{er} cas ou dans le 2^{ème} cas). Celle-ci donne lieu :</p> <ul style="list-style-type: none">. soit à l'attribution d'un repos ;. soit au versement d'une majoration de salaire. <p>Les accords de branche étendus ou les accords d'entreprise ou d'établissement déterminent ces modalités. A défaut d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.</p> <p>Dans le cas n° 2, la contribution au fonds de 10 % n'est pas due si une heure supplémentaire donne lieu à un repos compensateur équivalent et que la bonification est attribuée sous forme de repos¹. Concrètement, si pour 1 heure supplémentaire, on a 100 % de repos + 15 % de repos = 115 % de repos, alors l'employeur est dispensé de l'obligation de payer la contribution de 10 % au fonds.</p>		<p><i>Le système de choix entre la bonification financière ou l'attribution d'un repos compensateur est nouveau.</i></p>
--	--	--

¹ La logique retenue dans le projet est de privilégier la prise de repos plutôt que les majorations de salaire car cela est supposé plus favorable à l'emploi. Si de façon régulière, les salariés sont absents de l'entreprise ou du moins ne se trouvent pas à leur poste de travail en raison de la prise de repos, l'employeur peut être plus enclin à recourir à des embauches pour l'accomplissement des tâches auparavant effectuées par les salariés concernés.

<p>Taxation des heures supplémentaires après la 39^{ème} heure</p> <p>25 % de majoration de la 39^{ème} à la 47^{ème} (« chacune des huit heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième »)</p> <p>50 % de majoration au-delà de la 47^{ème} heure</p>	<p>Deux dates :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir de 2001 pour les entreprises de plus de vingt salariés - A partir de 2003 pour les autres entreprises 	<p><i>Le régime de taxation proposé par le projet de loi pour les heures supplémentaires effectuées après la 39^{ème} heure est identique au régime actuel.</i></p>
--	---	---

Les quatre heures entre la 36^{ème} et la 39^{ème} comprise dans le régime définitif : l'option majoration de salaire/repos

Le I de l'article L. 212-5 nouveau du code du travail comporte à partir du troisième alinéa des dispositions novatrices permettant de remplacer la bonification des quatre premières heures supplémentaires (de la 36^{ème} incluse à la 39^{ème} incluse) par du repos au lieu d'une majoration de salaire. Le tableau ci-après décrit les diverses situations possibles.

	Choix de la bonification des heures supplémentaires sous forme de <u>repos</u> <i>(par accord explicitement ou en l'absence d'accord, automatiquement)</i>	Choix de la bonification sous forme de majoration de <u>salaire</u> <i>(par accord explicitement)</i>
<u>Entreprises ayant une durée collective à 35 heures ou moins</u>	1 heure supplémentaire ⇒ 100 % de rémunération + 25 % (15 minutes) de repos	1 heure supplémentaire ⇒ 100 % de rémunération + 25 % de majoration de salaire
<u>Entreprises ayant une durée collective supérieure à 35 heures</u>	1 heure supplémentaire ⇒ 100 % de rémunération + 10 % de contribution financière au fonds + 15 % (9 minutes) de repos	1 heure supplémentaire ⇒ 100 % de rémunération + 10 % de contribution financière au fonds + 15 % de majoration de salaire
	Il existe une possibilité pour l'employeur de ne pas régler les 10 % de contribution au Fonds « lorsque le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos équivalent et que la bonification est attribuée sous forme de repos » (cf. sixième alinéa du I de l'article L. 212-5) Dans ce cas, 1 heure supplémentaire ⇒ 100 % de repos + 15 % (9 minutes) de bonification sous forme de repos Soit pour une heure supplémentaire effectuée entre la 36 ^{ème} et la 39 ^{ème} , 0 franc de rémunération et 0 franc de contribution au Fonds en contrepartie de 69 minutes de repos.	

Il faut noter qu'aux termes du **quatrième alinéa** du I de l'article L. 212-5 nouveau, « *la contribution due par l'employeur (donc pour les entreprises restant au-dessus de 35 heures) est assise sur le salaire et l'ensemble des éléments complémentaires de rémunération versés en contrepartie directe du travail fourni.* »

Cette définition est la plus extensive possible ; elle est déjà utilisée par la Cour de cassation pour apprécier l'assiette à partir de laquelle la majoration des heures supplémentaires doit être calculée. D'une manière générale, il s'agit de prendre en compte l'intégralité de la rémunération tirée du travail fourni ; par exemple des primes de nuit ou dans certains emplois, les primes de salissure, ont vocation à être intégrées dans le terme de rémunération prise dans son acception la plus large. On peut noter en outre que, comme pour la CSG (contribution sociale généralisée), la contribution au fonds sera recouvrée par les Urssaf.

Le **cinquième alinéa** dispose en effet que « *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.* » On peut rappeler ici que l'article précité du code de la sécurité sociale détaille les modalités de recouvrement des contributions portant sur les revenus d'activité par « les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale ». Il découle des dispositions combinées – cinquième alinéa du I de l'article L. 212-5 nouveau du code du travail et deuxième alinéa du I de l'article L. 136-5 actuel du code de la sécurité sociale – que les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales et les caisses générales de sécurité sociale sont habilitées à faire tout contrôle sur le versement de la contribution au fonds pour l'emploi devant être créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000.

Il convient, ici, de préciser les modalités de création de ce fonds. Le **III** de l'article annonce en effet la création d'un fonds à propos duquel il donne peu d'indications. Il ne donne aucun élément sur sa nature exacte ou son fonctionnement. Quelques précisions minimales figurent cependant dans l'unique phrase du III :

- Le fonds doit être créé par un article de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000.

- L'intégralité du produit de la surtaxation des heures supplémentaires doit être versée au fonds.

- Cette contribution vise à assurer la compensation de l'allègement des cotisations sociales auprès des régimes de protection sociale concernés.

Le Gouvernement a cependant déjà fait connaître les éléments d'information suivants :

- Le fonds doit avoir d'autres sources de financement : l'écotaxe et le produit de l'impôt sur les bénéficiaires des sociétés.

- Ce fonds pourrait être doté de la personnalité juridique. Il dépendrait de l'Etat, même si, logiquement, les partenaires sociaux devraient être associés au conseil d'administration.

b) Quelques nouvelles dispositions en matière de contingent annuel d'heures supplémentaires

L'article 2 du projet n'a pas seulement pour effet de modifier les règles de taxation des heures supplémentaires dans le régime définitif. Il contient également des dispositions nouvelles concernant le contingent annuel de ces heures. Le **VII** de l'article vise ainsi à modifier l'article L. 212-6 actuel du code du travail.

L'objet du **1° du VII** est de compléter le premier alinéa de l'article L. 212-6 actuel. Il est indiqué que le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans avoir à demander d'autorisation à l'inspecteur du travail (fixé par décret à 130 heures par salarié) est réduit en cas de modulation prévue à l'article L. 212-8. En effet il a semblé logique de restreindre la possibilité de recours aux heures supplémentaires dans des entreprises ou des secteurs qui ont parallèlement prévu de faire fluctuer leurs horaires au cours de l'année et donc de faire effectuer par leurs salariés un nombre d'heures déjà plus important que ce que prévoit la durée légale lors des périodes dites « hautes » ou de « pic » d'activité.

La diminution du contingent ne constitue cependant pas une règle générale ; elle peut ne pas s'appliquer. Le projet vise d'une certaine manière à donner « une prime » aux accords « raisonnables » de modulation. Deux cas de figure sont prévus :

- Lorsque les accords collectifs auront prévu des fourchettes d'horaires qui restent dans des limites acceptables (31 heures en période basse et 39 heures en période haute), il n'y a pas de raison de les priver du contingent habituel d'heures supplémentaires.
- De même, ce contingent de droit commun s'appliquera pour les accords qui, bien que prévoyant des fourchettes assez hautes (avec des horaires allant au-delà de 39 heures par semaine pendant les pics d'activité), ne vont pas donner lieu à un volume très important d'heures ayant été effectuées au cours de

l'année au-delà de la durée légale hebdomadaire. Il a été considéré qu'un volume de 70 heures par an était raisonnable. Sont concernés les secteurs ayant besoin traditionnellement de recourir à des heures en grand nombre (pour des raisons de récolte par exemple ou de nécessités particulières de production de certains produits, comme l'industrie sucrière par exemple) mais pendant peu de semaines au cours de l'année. Ces accords peuvent prévoir des limites hautes, de 44 heures par exemple (ces limites sont nécessaires et elles seront effectivement atteintes pendant une courte période), mais en fin d'année, on observera que le nombre d'heures effectuées par les salariés au-delà des 35 heures hebdomadaires est resté inférieur à 70 en tout.

Par symétrie, on peut indiquer que se verront appliquer le contingent réduit et seront donc quelque peu pénalisées de ce point de vue, les branches ou les entreprises qui auront pratiqué des horaires extensibles et conclu des accords moins encadrés. Il s'agit de ceux :

- qui ont prévu dans leurs accords de faire fortement varier les horaires, qui dépasseront la fourchette des 39 heures en période haute ;
- ou ceux qui enregistreront en fin d'année un volume d'heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine dépassant en tout les 70 heures.

Il est par ailleurs procédé avec le **2° du VII** à une réécriture du deuxième alinéa de l'actuel article L. 212-6. Il s'agit de rappeler qu'un accord de branche étendu peut diminuer ou augmenter le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail.

Enfin, le **3° du VII** permet d'insérer un troisième alinéa à l'article L. 212-6. Il vise logiquement à ce que, dans le régime définitif, le seuil d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent annuel corresponde à la 36^{ème} heure (au lieu de la 39^{ème} heure aujourd'hui).

Quant au **VIII** de l'article, il comporte des mesures transitoires concernant le contingent. Ses dispositions sont intégrées dans un tableau récapitulatif faisant la synthèse des mesures transitoires. (*voir tableau situé en fin de ce commentaire*)

c) Des règles novatrices en matière de repos

Plusieurs types de mesures portant sur les dispositifs de repos se trouvent énoncées dans divers paragraphes de cet article.

Dans le **II** de cet article, qui permet la réécriture de l'article L. 212-5, deux types de dispositions coexistent. Les premières (au I de l'article L. 212-5 nouveau) concernent la bonification sous forme de repos des quatre premières heures supplémentaires à partir de la 36^{ème}. Les secondes (au III de l'article L. 212-5) portent sur le dispositif de repos compensateur équivalent pouvant s'appliquer dès la 36^{ème} heure mais également après la 39^{ème} heure.

Dans le **VI** de cet article qui a pour objet de modifier l'article L. 212-5-1, on trouve également des dispositions relatives à la prise du repos.

• L'article **L. 212-5 nouveau** met en place un système relativement novateur de repos pour les quatre premières heures supplémentaires à partir de la 36^{ème}. Selon le **troisième alinéa du I** de cet article, *« 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 »*.

De la dernière phrase, il ressort que la bonification sous forme de repos est préférée à celle sous forme de rémunération supplémentaire. Comme on l'a vu plus haut, lorsque la solution du repos est choisie par accord – ou lorsque cela s'impose en l'absence d'accord – une heure supplémentaire (entre la 36^{ème} et la 39^{ème} incluse) :

- est payée à 100 % comme une heure normale ;
- et donne lieu soit à 25 % de repos (donc 15 minutes de repos dans le cas d'une entreprise passée aux 35 heures) soit à 15 % de repos (donc 9 minutes de repos dans le cas d'entreprises ayant une durée collective supérieure à 35 heures).

• Le **III** de l'article **L. 212-5 nouveau** du code fixe, quant à lui, les règles en matière de repos compensateur c'est-à-dire lorsque, par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations s'effectue grâce à un repos compensateur équivalent. En vertu du **premier alinéa**, le paiement bonifié des heures supplémentaires pourra être remplacé dès la 36^{ème} heure, en tout ou partie, par un repos équivalent. Cette option est subordonnée (comme auparavant pour les heures effectuées au-delà de 39 heures) à un accord de branche étendu ou à un accord d'entreprise.

A défaut et sous réserve de l'absence d'implantation syndicale dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur pourra y recourir

unilatéralement sauf veto du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En effet, aux termes du **deuxième alinéa** du III, lorsqu'un accord collectif n'est pas obligatoire, l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel est sollicité. Si ces institutions représentatives du personnel s'y opposent, le dispositif de repos compensateur ne peut être mis en place. Le projet de loi règle *a contrario* le problème posé par l'absence de représentants du personnel dans les petites entreprises. S'ils n'existent pas, l'employeur peut de sa propre initiative mettre en place les repos compensateurs de remplacement.

Le **troisième alinéa** prévoit, comme dans la situation actuelle, que l'accord d'entreprise – ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel – « *peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise.* » Cette disposition de souplesse existante dans le code a été maintenue.

L'avant-dernier alinéa dispose que les heures supplémentaires donnant lieu à repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Contrairement aux dispositions actuellement en vigueur, seules les heures supplémentaires remplacées intégralement (y compris leurs bonifications pour les quatre premières heures supplémentaires ou leurs majorations pour les heures supplémentaires à partir de la 39^{ème}) par un repos compensateur sont désormais exclues du décompte du contingent. Il n'a pas été jugé opportun que des heures qui feraient l'objet d'un remplacement seulement partiel par du repos compensateur puissent ne pas s'imputer sur le contingent annuel. Cette dérogation au principe de droit commun doit s'appliquer uniquement lorsque il a été fait l'effort de remplacer la totalité de l'heure ainsi que sa bonification ou majoration par l'équivalent en termes de repos.

Quant au **dernier alinéa**, il comporte un élément nouveau puisqu'il indique que les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile (ce qui est traditionnel), mais plus novateur, que la semaine civile « *début le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.* » Cette définition correspond à celle que l'administration du travail et donc les inspecteurs du travail ont toujours fait prévaloir. Elle a désormais une assise législative et s'impose donc face à une autre définition, celle de la Cour de cassation, qui a, dans plusieurs arrêts, considéré que la semaine débutait le dimanche à 0 heure. Cette différence entre les deux définitions était source de litiges. Le fait de faire prévaloir la définition administrative permet de clarifier la situation.

• Enfin, on peut noter les modifications intervenues à l'article L. 212-5-1 relatif à la prise de repos.

Le **VI** de l'article modifie en effet les règles contenues dans l'article précité du code de deux manières :

- Il est prévu que le repos peut être pris par journée entière ou par demi-journée « à la convenance du salarié ». En d'autres termes, l'employeur ne peut imposer la forme du repos compensateur. Le choix entre la journée entière qui est actuellement la règle et la demi-journée est laissé à la discrétion du salarié.

- Il est possible à un accord collectif de prolonger jusqu'à six mois maximum le délai au cours duquel le repos doit être pris par le salarié, et à douze mois maximum en cas d'accord de modulation prévu à l'article L. 212-8. En portant de deux à six mois le délai conventionnel de prise de repos compensateur, celui-ci devient une modalité à part entière d'aménagement et de réduction du temps de travail. Cette tendance est encore plus marquante en cas de modulation du temps de travail. La logique selon laquelle ce repos avait pour unique vocation de compenser la pénibilité du travail est donc amenée à évoluer.

3. La période d'adaptation et les règles applicables aux heures supplémentaires au cours des années 2000 à 2003

Le tableau ci-après fait la synthèse des dispositions du **IV**, du **V**, et du **VIII** de l'article. Il récapitule l'ensemble des mesures d'adaptation qui devront permettre aux différentes entreprises de passer aux 35 heures dans de bonnes conditions.

ANNEES	TAXATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES		SEUIL DE DECLENCHEMENT POUR L'IMPUTATION SUR LE CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES
2000	Entreprises de plus de vingt salariés passées aux 35 heures	Entreprises de plus de vingt salariés ayant une durée collective supérieure à 35 heures	Pour toutes les entreprises de plus de vingt salariés
	Bonification de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires (36 ^{ème} à 39 ^{ème}) Puis 25 % pour les huit suivantes (39 ^{ème} à 47 ^{ème}) Puis 50 % pour les heures effectuées après la 47 ^{ème}	Contribution de 10 % au fonds pour les quatre premières heures supplémentaires (36 ^{ème} à 39 ^{ème}) Puis 25 % de bonification pour les huit suivantes (39 ^{ème} à 47 ^{ème}) Puis 50 % pour les heures effectuées après la 47 ^{ème}	Abaissement du seuil de déclenchement à 37 heures (au lieu de 39 heures actuellement) En cas d'annualisation, abaissement de ce seuil à 1690 heures

2001	Entreprises de plus de vingt salariés passées aux 35 heures	Entreprises de plus de vingt salariés ayant une durée collective supérieure à 35 heures	Pour toutes les entreprises de plus de vingt salariés
	<p>Le régime définitif s'applique.</p> <p>25 % de bonification pour les quatre premières heures (36^{ème} à 39^{ème})</p> <p>25 % pour les huit suivantes (39^{ème} à 47^{ème})</p> <p>50 % après la 47^{ème} heure</p>	<p>D'après le nouvel article L. 212-5,</p> <p>25 % décomposés en 15 % de bonification + 10 % de contribution au Fonds pour les quatre premières heures (36^{ème} à 39^{ème})</p> <p>25 % pour les huit suivantes (39^{ème} à 47^{ème})</p> <p>50 % après la 47^{ème} heure</p>	<p>Abaissement de ce seuil de déclenchement à 36 heures</p> <p>En cas d'annualisation, abaissement du seuil à 1645 heures</p>
	<p>Le régime décrit plus haut (dans la colonne de gauche) doit être pérenne et s'appliquer à terme (en principe dès le 1^{er} janvier 2001) à toutes les entreprises de plus de vingt salariés. Ces dernières sont supposées avoir toutes conclu un accord sur les 35 heures. Le projet de loi ne traite pas de la question des entreprises de plus de vingt salariés qui, après le 1^{er} janvier 2001, n'auraient toujours pas signé un tel accord.</p>		

2002	Entreprises de moins de vingt salariés passées aux 35 heures	Entreprises de moins de vingt salariés ayant une durée collective supérieure à 35 heures	Pour toutes les entreprises de moins de vingt salariés
	<p>Bonification de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires (36^{ème} à 39^{ème})</p> <p>Puis 25 % pour les huit suivantes (39^{ème} à 47^{ème})</p> <p>Puis 50 % pour les heures effectuées après la 47^{ème}</p>	<p>Contribution de 10 % au fonds pour les quatre premières heures supplémentaires (36^{ème} à 39^{ème})</p> <p>Puis 25 % de bonification pour les huit suivantes (39^{ème} à 47^{ème})</p> <p>Puis 50 % pour les heures effectuées après la 47^{ème}</p>	<p>Abaissement du seuil de déclenchement à 37 heures (au lieu de 39 heures actuellement)</p> <p>En cas d'annualisation, abaissement de ce seuil à 1690 heures</p> <p>Nota Bene : On peut noter qu'à cette date, pour les entreprises de <u>plus</u> de vingt salariés, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sera ramené logiquement et définitivement à 35 heures.</p>
2003	Entreprises de moins de vingt salariés passées aux 35 heures	Entreprises de moins de vingt salariés ayant une durée collective supérieure à 35 heures	Pour toutes les entreprises de moins de vingt salariés
	<p>Le régime définitif s'applique.</p> <p>25 % de bonification pour les quatre premières heures (36^{ème} à 39^{ème})</p> <p>25 % pour les huit suivantes (39^{ème} à 47^{ème})</p> <p>50 % après la 47^{ème} heure</p>	<p>D'après le nouvel article L. 212-5,</p> <p>25 % décomposés en 15 % de bonification + 10 % de contribution au fonds pour les quatre premières heures (36^{ème} à 39^{ème})</p> <p>25 % pour les huit suivantes (39^{ème} à 47^{ème})</p> <p>50 % après la 47^{ème} heure</p>	<p>Abaissement du seuil de déclenchement à 36 heures</p> <p>En cas d'annualisation, abaissement du seuil à 1645 heures</p>
	<p>Le régime décrit plus haut (dans la colonne de gauche) doit être pérenne et s'appliquer à terme (en principe dès le 1^{er} janvier 2003) à toutes les entreprises de moins de vingt</p>		

	salariés. Ces dernières sont supposées avoir toutes conclu un accord sur les 35 heures. Le projet de loi ne traite pas de la question des entreprises de moins de vingt salariés qui, après le 1 ^{er} janvier 2003, n'auraient toujours pas signé un tel accord.	
2004	<p>A cette date, le régime définitif s'appliquera pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille. Toutes sont supposées être passées à 35 heures. La 36^{ème} heure sera en toute hypothèse considérée comme une heure supplémentaire. Les règles suivantes s'appliqueront :</p> <p>Les douze premières heures supplémentaires (les quatre premières : de la 36^{ème} à la 39^{ème} et les huit suivantes : de la 40^{ème} à la 47^{ème} incluse) donneront lieu à une bonification de 25 %. Pour les quatre premières heures, la bonification pourra être attribuée sous forme de repos ou sous forme de majoration de salaire selon le choix retenu dans l'accord collectif. En l'absence d'accord, c'est le repos qui s'appliquera.</p> <p>Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 47^{ème} heure donneront lieu à une majoration de 50 %.</p> <p>C'est à partir de la 36^{ème} heure (ou en cas d'annualisation de la 1600^{ème} heure) que s'imputeront les heures supplémentaires pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires, lequel doit être maintenu comme aujourd'hui à 130 heures par salarié.</p>	

*

La commission a examiné trois amendements de suppression de l'article : l'amendement n° 22 de M. Thierry Mariani, un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau et un amendement de M. François Goulard.

M. Bernard Accoyer a indiqué que cet article constituait une véritable « usine à gaz », beaucoup trop complexe pour le fonctionnement des entreprises.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a considéré que le régime des heures supplémentaires devait relever de la compétence des partenaires sociaux. Cet article crée de profondes inégalités entre les entreprises et entre les salariés. On ignore à l'heure actuelle quelle sera l'utilisation du produit de la contribution. En tout état de cause, l'ensemble du dispositif paraît totalement ingérable.

M. François Goulard a insisté sur le caractère absolument illisible de cet article, qui permettra dans le meilleur des cas de favoriser l'embauche de polytechniciens dans les entreprises. L'existence d'un mécanisme glissant, sans application immédiate des 35 heures, est l'aveu par le Gouvernement qu'il ne souhaite pas casser par la réduction du temps de travail la dynamique de création d'emplois engendrée par la croissance économique. Il est par ailleurs tout à fait indécent de confisquer une partie de la rémunération des salariés qui effectuent des heures supplémentaires.

M. Germain Gengenwin a considéré qu'il n'était pas normal qu'un salarié gagne plus ou moins d'argent lorsqu'il fait des heures supplémentaires pour la seule raison que son entreprise a ou non négocié un accord de réduction du temps de travail.

Le rapporteur a rappelé que le code du travail était déjà assez complexe aujourd'hui s'agissant du régime des heures supplémentaires. Le projet de loi prévoit une adaptation de ce régime destinée à privilégier l'emploi.

M. Maxime Gremetz a indiqué que cet article méritait de faire l'objet de sérieux aménagements sur lesquels le débat devait avoir lieu.

La commission a *rejeté* ces trois amendements.

La commission a *rejeté* un amendement présenté par M. François Goulard visant à simplifier le régime des heures supplémentaires mis en place par le projet et à prévoir un abaissement progressif des seuils de déclenchement.

Elle a ensuite examiné un amendement de M. Hervé Morin disposant que les conventions ou accords collectifs étendus, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les accords de branche déjà signés à la date d'entrée en vigueur du projet en discussion demeureraient applicables pour les dispositions négociées relatives au régime des heures supplémentaires.

M. Hervé Morin a regretté que certaines des dispositions des accords conclus par les partenaires sociaux dans le cadre de la première loi de réduction du temps de travail puissent être invalidées du fait du régime des heures supplémentaires mis en place par le projet. Il s'agit là d'un véritable reniement du dialogue social.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement en rappelant que le régime des heures supplémentaires était d'ordre public social.

L'amendement a été *rejeté*.

Paragraphe I de l'article 2

La commission a *adopté* un amendement de forme du rapporteur rectifiant un décompte d'alinéas.

Elle a *rejeté* un amendement n° 36 de M. Thierry Mariani tendant à la suppression des deuxième et troisième alinéas de l'article.

La commission a examiné deux amendements identiques de Mme Gilberte Marin-Moskovitz et de M. Patrick Malavieille tendant à

supprimer les dispositions autorisant l'organisation de travail par cycles grâce à de simples accords d'entreprise ou d'établissement.

Mme Gilberte Marin-Moskovitz a considéré que le projet propose d'entériner une extension tout à fait discutable du système de travail par cycles qui permet, sur des périodes de quelques semaines, d'organiser une variation de la durée hebdomadaire du travail se répétant d'un cycle à l'autre. Ce mode d'organisation du travail est particulièrement astreignant pour les salariés concernés. En outre, lorsque le travail est organisé en cycles, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent en moyenne sur plusieurs semaines la durée légale. Les heures accomplies au-delà de l'heure légale au cours d'une semaine ne sont donc pas systématiquement considérées comme des heures supplémentaires et n'emportent alors ni rémunération majorée, ni repos compensateur, ni imputation sur le contingent annuel des heures supplémentaires. Etant donné que le projet de loi laisse déjà une part importante à la flexibilité, il n'apparaît pas souhaitable de favoriser, en sus, ce type d'organisation du travail.

M. Maxime Gremetz a rappelé que, lorsqu'il avait été mis en place, le système des cycles de travail était destiné à répondre à des problèmes propres à certaines professions bien spécifiques, comme les infirmières ou les salariés occupant des postes de gardiennage. Permettre d'instaurer des cycles par accord d'entreprises sort totalement de cette logique de spécificité et qui paraît dès lors présenter un grand danger.

M. Alfred Recours a considéré que le problème soulevé par ces amendements était d'une grande importance. Il n'y a pas de raison qu'une organisation du travail particulière, rendue nécessaire par la spécificité d'un métier, soit traitée différemment dans des entreprises au sein d'une même branche. Il faudrait faire en sorte de limiter le recours au travail par cycle au seul niveau de la branche professionnelle.

Le rapporteur a approuvé cette position en considérant que le droit actuel, qui autorise l'organisation de cycles par accord de branches, était suffisant. Les amendements proposés présentent l'intérêt de ne pas modifier l'état du droit à ce sujet.

M. Hervé Morin, tout en considérant qu'il s'agit là d'un problème essentiel, a fait observer que si la limitation aux accords de branches pouvait être acceptable dans le cas de métiers très spécifiques (comme dans le secteur du pétrole par exemple), celle-ci devenait inopérante pour des branches qui comprennent des professions très différentes, comme dans le secteur alimentaire. Dans ces cas, l'organisation au niveau de l'entreprise s'avérerait nécessaire.

M. Germain Gengenwin s'est déclaré favorable à la négociation du travail par cycle au niveau de l'entreprise.

La commission a *adopté* les deux amendements.

La commission a examiné deux amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- le premier fixant à 32 heures la durée légale du travail pour les salariés affectés à des travaux pénibles, pour les travailleurs postés et les travailleurs de nuit ;

- le second réservant cette baisse de la durée légale aux seuls travailleurs postés en continu.

M. Maxime Gremetz a rappelé que l'ordonnance du 16 janvier 1982 avait prévu une durée légale du travail de 35 heures par semaine pour les travailleurs postés en continu. Les deux amendements proposés ont pour but d'appliquer une nouvelle réduction du temps de travail pour ces types d'emplois ainsi que pour les travaux de nuit. Il ne s'agit pas ici d'une avancée mais bien de la réparation d'un oubli puisque la première loi sur les 35 heures avait en quelque sorte annoncé cette adaptation. Le présent projet apparaît en l'état en retrait par rapport aux engagements pris.

Le rapporteur a fait observer que seul le travail posté en continu était concerné par l'ordonnance de 1982. Il convient de rappeler que l'objet du présent projet est de fixer une nouvelle durée légale du travail applicable à l'ensemble des salariés et d'inciter à la négociation pour aller le cas échéant en-dessous de ce seuil. S'agissant des cas visés par les amendements, il faut faire confiance à la négociation collective. Il n'apparaît pas souhaitable d'aller au-delà dans la loi.

M. Maxime Gremetz a admis qu'il fallait mettre à part le travail de nuit.

Le président Jean Le Garrec a souligné l'importance des questions soulevées et a rappelé certains engagements pris au moment de la discussion sur la première loi qui doivent conduire à poursuivre la discussion.

M. Hervé Morin a souhaité savoir si ces salariés passés à 32 heures dans ces conditions ouvriraient droit à une aide supplémentaire en ce qui concerne les allègements de cotisations sociales.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

Paragraphe II de l'article 2 (article L. 212-5 du code du travail)

La commission a examiné deux amendements présentés par M. Yves Cochet destinés à mettre en place un régime distinct d'heures supplémentaires dans les entreprises ayant réduit le temps de travail en deçà de 35 heures.

M. Yves Cochet a expliqué qu'il souhaitait mettre en œuvre par différents amendements un système incitatif de taxation différentielle des heures supplémentaires en fonction du degré d'engagement des entreprises dans la démarche de réduction du temps de travail. Les entreprises pratiquant les 35 heures verraient les heures supplémentaires taxées, comme aujourd'hui, à 25 %. Les entreprises effectuant un effort plus important bénéficieraient d'un bonus si leur durée collective est en deçà de 35 heures, alors que celles demeurées au-dessus de cette durée seraient taxées à 35 %.

Le rapporteur a considéré que le seuil de déclenchement du régime des heures supplémentaires devait être le même pour tout le monde, l'incitation à une réduction supplémentaire du temps de travail se faisant par d'autres moyens et notamment les allègements de charges sur les bas salaires.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

I de l'article L. 212-5 du code du travail

La commission a *rejeté* un amendement de M. Jean Pontier précisant le régime de rémunération des heures supplémentaires ainsi qu'un amendement de coordination de M. Yves Cochet.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz précisant que chacune des huit premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

M. Maxime Gremetz a tout d'abord regretté que le débat sur les heures supplémentaires s'effectue de façon éclatée, ce qui ne permet pas de dégager une logique d'ensemble. En ce qui concerne l'amendement présenté, celui-ci se contente de reprendre la législation actuelle en matière de rémunération des heures supplémentaires. En effet, alors que celle-ci n'est déjà pas suffisamment contraignante pour dissuader les entreprises d'avoir recours de façon massive aux heures supplémentaires, le présent projet propose de maintenir une majoration de 25 % jusqu'à la 47^{ème} heure, ce qui n'est pas acceptable.

Le rapporteur a précisé que la nouvelle rédaction de l'article L. 212-5 du code du travail proposée par le projet, qui définit le nouveau dispositif définitif des heures supplémentaires applicables dans le cadre des 35 heures, répond à un double objectif qui consiste, d'une part, à ne pas modifier le dispositif actuel pour toutes les entreprises s'inscrivant dans la durée légale du travail, sauf changer le niveau du seuil, et d'autre part, à pénaliser les entreprises qui n'ont pas joué le jeu de la réduction du temps de travail par un prélèvement supplémentaire affecté à un fonds pour l'emploi.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Bernard Accoyer tendant à pérenniser le régime des heures supplémentaires applicable pendant la période d'adaptation pour les entreprises de moins de vingt salariés, afin notamment de prendre en compte les besoins spécifiques des entreprises artisanales.

Elle a ensuite *rejeté* trois amendement identiques, l'un présenté par M. François Goulard, un autre de M. Michel Inchauspé (n°1 corrigé), et un dernier de M. Lionnel Luca (n° 11 corrigé) réservant l'application du nouveau régime d'heures supplémentaires aux entreprises de plus de vingt salariés.

Elle a *rejeté* l'amendement n° 28 de M. Thierry Mariani substituant un taux de bonification des heures supplémentaires de 20 % au taux de 25 %.

La commission a examiné un amendement présenté par Mme Marie-Thérèse Boisseau supprimant la différence, au regard du régime des heures supplémentaires, opérée entre les entreprises qui appliquent les 35 heures et les autres.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a fait valoir que ce mécanisme qualifié d'ingérable était au surplus choquant, car il aboutit à ce que des salariés travaillant autant ne bénéficient pas des mêmes majorations de salaire.

La commission a *rejeté* cet amendement.

Elle a examiné un amendement de M. Patrick Malavieille supprimant la mention d'une durée « équivalente » à la durée légale dans le dernier alinéa de l'article L. 212-5 nouveau du code du travail.

Après que **M. Maxime Gremetz** eut fait valoir que cet amendement permettait de lever une ambiguïté existant dans le texte, **le rapporteur** a souligné qu'il convenait d'envisager également dans le projet l'hypothèse d'une durée de travail calculée sur l'année.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a *rejeté* deux amendements : le premier amendement (n° 29) de M. Thierry Mariani, tendant à faire passer de 25 % à 15 % la bonification des quatre premières heures supplémentaires dans les entreprises appliquant la durée légale, et un second amendement, présenté par M. François Goulard fixant ce taux à 10 %.

Elle a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à supprimer la contribution de 10 % sur les quatre premières heures supplémentaires dans les entreprises ayant une durée collective de travail supérieure à la nouvelle durée légale.

M. Maxime Gremetz a jugé anormal et illogique le prélèvement sur les rémunérations perçues par les salariés au profit d'un fonds pour l'emploi.

M. Hervé Morin a exprimé son entier accord avec ce raisonnement et son hostilité tant au principe de création du fonds qu'au système de la contribution. Le régime des heures supplémentaires doit être identique pour tous, faute de quoi la fracture sociale risque de s'accroître.

Le **rapporteur** a considéré qu'il convenait d'éviter que les entreprises qui ne passent pas aux 35 heures puissent passer des « compromis salariaux » grâce à l'utilisation des heures supplémentaires.

M. Alfred Recours a souligné que les salariés concernés ne perdraient nullement avec le mécanisme proposé : les heures supplémentaires leur apporteront dans tous les cas de figure un supplément de salaire. En outre, il faut éviter que, par le biais des heures supplémentaires, les salariés d'une entreprise soient favorisés par rapport aux chômeurs. Il ne faut pas perdre de vue que la loi doit prioritairement être favorable au développement de l'emploi.

M. Germain Gengenwin a jugé inconcevable que les salariés subissent la ponction proposée par le projet.

M. Maxime Gremetz s'est dit « atterré » par certains propos. Les salariés vont effectivement perdre les 10 % de contribution des heures supplémentaires qui iront au fonds pour l'emploi.

M. Bernard Accoyer, tout en jugeant lui aussi « inique » cette disposition, s'est interrogé sur sa conformité aux droits fondamentaux, dès lors qu'elle distingue sans motif deux catégories de salariés : ceux qui sont concernés par la durée collective des 35 heures et ceux qui ne le sont pas.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a ensuite *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant le principe de la contribution de 10 % versée au fonds pour l'emploi.

La commission a examiné un amendement de coordination de M. Yves Cochet prévoyant que dans les entreprises n'ayant pas conclu d'accords collectifs de réduction du temps de travail, la contribution de

10 % au fonds sera complétée par une contribution de 10 % due par l'employeur.

Après que le **rapporteur** a exprimé un avis défavorable, la commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Germain Gengenwin portant la bonification des heures supplémentaires à 25 % et supprimant consécutivement la contribution de 10 % au fonds.

La commission a examiné un amendement de M. Bernard Accoyer permettant aux salariés rémunérés jusqu'à hauteur de deux fois le SMIC de choisir les modalités de bonification des heures supplémentaires entre le repos compensateur et la majoration financière.

Le rapporteur s'est opposé à cet amendement en faisant valoir que le projet de loi posait le principe d'une bonification sous la forme de repos compensateur dans le cas de l'absence d'un accord permettant d'opérer un choix entre les deux options possibles – repos ou majoration financière. Il s'agit, en privilégiant la solution du repos, de favoriser l'application de la réduction du temps de travail et donc de créer des emplois.

La commission a *rejeté* cet amendement

La commission a examiné un amendement de M. François Goulard permettant que les modalités de la bonification soient définies par un accord collectif de branche, même non étendu.

M. Hervé Morin a observé que cet amendement posait le problème de fond de la place respective de l'Etat et des partenaires sociaux dans la définition des règles du droit du travail. Le pouvoir d'extension est apparu parfois comme une pratique arbitraire.

Le rapporteur a indiqué que la loi renvoyant à la négociation pour choisir les modalités de la bonification, la place de la négociation était préservée.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a *rejeté* un amendement présenté par M. François Goulard supprimant le principe d'une bonification sous forme de repos en l'absence de convention ou d'accord, après que **le rapporteur** a exprimé son désaccord.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Thierry Mariani (n° 23) substituant au principe de la bonification sous forme de repos celui de la bonification sous forme d'une majoration financière, après que **le rapporteur** a donné un avis défavorable à son adoption.

La commission a examiné un amendement du rapporteur exonérant de la contribution chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque leur paiement et celui de leur bonification donnent lieu à 125 % de repos compensateur dans les entreprises n'ayant pas conclu d'accord collectif de réduction du temps de travail.

M. Yves Rome a indiqué que cet amendement avait pour objet d'améliorer le traitement prévu en matière de remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur s'agissant des quatre premières heures supplémentaires.

Le rapporteur a observé que cet amendement permettait d'éviter que la bonification des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur soit plus favorable pour l'employeur dans les entreprises qui n'ont pas signé d'accord collectif de réduction du temps de travail que dans celles ayant joué le jeu des 35 heures.

La commission a *adopté* cet amendement.

La commission a examiné deux amendements identiques, l'un de M. Michel Inchauspé (n° 2), l'autre de M. Thierry Mariani (n° 25) pérennisant dans les entreprises de moins de vingt salariés la bonification de 10 % des quatre premières heures supplémentaires.

M. Bernard Accoyer a observé que, dans la mesure où les 35 heures seront payées 39 heures, les quatre premières heures supplémentaires seront majorées deux fois. La bonification doit prendre en compte la hausse résultant *de facto* du passage à la nouvelle durée légale et doit donc être limitée à 10 %.

Le rapporteur a souligné que cette proposition créait une distorsion entre les entreprises qui ne paraissait pas souhaitable.

La commission a *rejeté* ces deux amendements.

II de l'article L. 212-5 du code du travail

La commission a examiné, en discussion commune, trois amendements, le premier de M. Bernard Outin, le deuxième présenté par le rapporteur, et le troisième présenté par M. Yves Cochet prévoyant que les heures supplémentaires effectuées au-delà de la huitième donnent lieu à une majoration de 50 %.

M. Maxime Gremetz a observé qu'il s'agissait simplement d'appliquer une règle constante du droit du travail en prenant en compte le passage à la nouvelle durée légale fixée à 35 heures.

M. Yves Rome a précisé que cette proposition permettrait de tirer toutes les conséquences du passage à la durée légale du travail à 35 heures.

M. Bernard Accoyer s'est déclaré défavorable à ces amendements en raison de son opposition fondamentale au système global des heures supplémentaires retenu dans le projet de loi.

La commission a *adopté* l'amendement de M. Bernard Outin présenté par M. Maxime Gremetz, les deux autres amendements, satisfaits, étant *retirés* par leurs auteurs.

Un amendement de M. Yves Cochet faisant passer la majoration des heures supplémentaires, au-delà de la 39^{ème} heure de 25 % à 35 % est *devenu sans objet*.

La commission a ensuite *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant également à augmenter le taux de majoration des heures supplémentaires.

La commission a examiné un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau précisant que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires s'établissait à 35 heures, y compris dans les entreprises ayant une durée collective de travail inférieure.

Après que le **rapporteur** a indiqué que le projet de loi instaurait clairement un seuil unique de déclenchement à 35 heures, la commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz excluant les entreprises connaissant des pénuries d'effectifs de l'application du taux de majoration des heures supplémentaires.

Le rapporteur a indiqué que le système d'accord de l'ANPE requis par cet amendement semblait très difficile à mettre en place et apparaissait comme une formalité trop lourde. L'information de l'inspecteur du travail au-delà de 130 heures supplémentaires et la pénalisation de l'employeur par la non-application de l'allégement des cotisations sociales semblent représenter des garanties suffisantes pour éviter un recours trop important aux heures supplémentaires.

La commission a *rejeté* cet amendement.

III de l'article L. 212-5 du code du travail

La commission a *rejeté* un amendement présenté par M. Bernard Accoyer visant à permettre aux salariés les plus modestes de conserver le choix d'être rémunérés, pour leurs heures supplémentaires, sous forme de repos compensateur ou de majoration financière.

La commission a ensuite *rejeté* deux amendements de conséquence de M. François Goulard visant à supprimer la nécessité pour un accord de branche d'être impérativement étendu par le ministère pour être valable.

La commission a examiné deux amendements identiques de M. Yves Cochet et de M. Maxime Gremetz supprimant la non-imputation sur le contingent annuel des heures supplémentaires de celles faisant l'objet d'un remplacement par un repos compensateur.

M. Yves Cochet a indiqué que l'exclusion de ces heures supplémentaires faisant l'objet d'un remplacement par un repos compensateur résultait d'un accord entre le gouvernement de M. Edouard Balladur et le CNPF, qu'avait retranscrit la loi quinquennale de décembre 1993. Cette exclusion ne favorise pas l'emploi car le volume autorisé d'heures supplémentaires s'en trouve accru d'autant.

M. Maxime Gremetz a souligné l'importance de cet amendement qui vise à éviter que le repos compensateur de remplacement ne se transforme en outil de flexibilité totale.

Le rapporteur s'est exprimé en défaveur de ces amendements car le dispositif en vigueur, maintenu par le projet de loi, permet en l'état d'inciter au paiement des heures supplémentaires en repos.

M. Bernard Accoyer a attiré l'attention sur les entreprises ayant des activités saisonnières et ayant besoin de pouvoir remplacer le paiement des heures supplémentaires par du repos.

M. Hervé Morin a considéré que cette question devait relever de la négociation entre partenaires sociaux.

La commission a *rejeté* ces amendements.

Elle a ensuite *rejeté* un amendement de M. François Goulard tendant à fixer le contingent annuel des heures supplémentaires à 188 heures par salarié au lieu de 130 heures actuellement.

Paragraphe III de l'article 2

La commission a examiné trois amendements identiques de MM. Bernard Accoyer, François Goulard et Maxime Gremetz supprimant l'affectation du produit de la contribution sur les heures supplémentaires au financement des 35 heures.

M. Bernard Accoyer a considéré qu'il était inacceptable de faire financer une partie de la baisse des cotisations sociales par les salariés eux-mêmes et par les entreprises avec l'instauration d'une contribution sur les heures supplémentaires.

M. Maxime Gremetz a estimé que ce qui était pris aux salariés devait leur être rendu.

La commission a *rejeté* ces trois amendements

La commission a ensuite examiné un amendement du rapporteur visant à affecter le produit de la contribution au fonds paritaire pour l'emploi de l'UNEDIC.

Le rapporteur a indiqué qu'il souhaitait retirer son amendement afin de ne pas préjuger des résultats des négociations engagées entre le Gouvernement et l'UNEDIC sur le financement des 35 heures.

M. Bernard Accoyer a protesté contre le « hold-up » organisé sur l'UNEDIC. Il a également déploré l'atteinte aux droits du Parlement que constitue l'absence d'informations claires sur le financement des 35 heures.

M. Maxime Gremetz a également tenu à souligner le manque de transparence en ce qui concerne le financement des 35 heures. Lors de son audition par la commission sur l'avant-projet de loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000, Mme Martine Aubry n'a d'ailleurs pas annoncé de chiffres précis permettant d'effectuer des calculs précis.

Le rapporteur a *retiré* son amendement, après avoir indiqué que l'existence d'un fonds pour le financement de compensation des allègements de cotisations sociales liées aux 35 heures permettait de garantir la transparence des comptes.

Paragraphe IV de l'article 2

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet visant à faire passer de 25 à 35 % la taxation des heures supplémentaires dans les entreprises de moins de vingt salariés pendant deux ans.

M. Yves Cochet a précisé que cet amendement entendait concourir à l'objectif de création d'emplois, en incitant ces entreprises à embaucher au lieu de recourir aux heures supplémentaires.

Le rapporteur s'est opposé à cet amendement en indiquant qu'il aboutissait à renchérir les heures supplémentaires pour les entreprises qui ne sont pas encore aux 35 heures, ce qui risquerait d'aboutir à l'effet inverse de l'effet recherché.

La commission a *rejeté* cet amendement.

Elle a ensuite *rejeté* un amendement de M. François Goulard repoussant à 2003 l'application aux entreprises de moins de vingt salariés du passage à la durée légale de 35 heures.

Elle a *rejeté* un amendement présenté par M. Yves Cochet et soutenu par M. Maxime Gremetz, tendant à appliquer la majoration de salaires dès les quatre premières heures supplémentaires dans les entreprises de moins de vingt salariés.

Paragraphe V de l'article 2

Elle a examiné un amendement, présenté par M. Yves Cochet, Mme Gilberte Marin-Moskovitz et M. Maxime Gremetz, visant à la suppression du paragraphe, relatif à la période d'adaptation.

M. Yves Cochet a indiqué qu'il était opposé à l'idée d'une période de transition, dès lors que le régime applicable aux différentes catégories d'entreprises était connu depuis la loi votée en juin 1998. L'application de cette loi étant un succès, la période de transition risque d'être perçue comme « un cadeau » aux entreprises qui n'ont pas fait l'effort de passer aux 35 heures. Le régime des heures supplémentaires est de nature à dissuader les embauches. Ces dispositions sont contraires à l'objectif de création d'emplois.

M. Maxime Gremetz a estimé qu'il était important, au regard des objectifs fixés par la loi, de limiter le recours aux heures supplémentaires. La période d'adaptation n'a aucun sens et reste incompréhensible, après l'intervention de deux lois : celle de juin 1998 et celle devant être adoptée avant la fin de l'année. Ce mécanisme ne va manifestement pas favoriser la négociation sur la réduction du temps de travail.

Le rapporteur a souligné qu'il s'agissait d'une période d'« adaptation » et non de « transition », destinée à faciliter la négociation pendant une période délimitée dans le temps.

Le président Jean Le Garrec a mis en avant l'existence d'un consensus existant sur l'objectif de création d'emplois. En application de la première loi, des accords, nombreux, ont été conclus. Il s'agit maintenant de généraliser la démarche, en tenant compte à la fois des contraintes qui pèsent sur l'entreprise et du temps.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a examiné un amendement de M. Yves Cochet, présenté par son auteur comme un compromis, tendant à prolonger jusqu'au 1^{er} juillet 2000 les aides conjoncturelles prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998. Après que **le rapporteur** a jugé que cette proposition allait davantage dans le sens d'une transition que d'une adaptation et risquait d'avoir des effets paradoxaux, la commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a ensuite *rejeté* sept amendements, deux amendements présentés par M. François Goulard, trois amendements de M. Thierry Mariani (n^{os} 31, 30 et 32) et un amendement de M. Michel Inchauspé (n^o 3), ayant pour objet de reporter la date d'entrée en vigueur du dispositif des heures supplémentaires.

Elle a *rejeté* trois amendements : deux amendements identiques, l'un de M. Bernard Accoyer et l'autre de M. François Goulard, revenant à supprimer la contribution de 10 % au fonds pour l'emploi, et un autre amendement de M. Jean Pontier limitant cette obligation aux entreprises de plus de trois salariés.

Paragraphe VI de l'article 2 (article L. 212-15-1 du code du travail)

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet visant à améliorer le régime actuel du repos compensateur, en supprimant la différence de régime entre les entreprises de plus ou moins de dix salariés.

M. Yves Cochet a jugé injuste, voire inique, la différence établie en la matière entre les entreprises selon qu'elles ont plus ou moins de dix salariés, le repos compensateur étant diminué de moitié pour les salariés travaillant dans les entreprises les plus petites.

Le rapporteur s'est déclaré intéressé par la suggestion faite mais opposé à cet amendement en soulignant qu'il risquerait dans les faits de renforcer les contraintes pesant sur les petites entreprises.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a *rejeté* deux amendements identiques de M. Michel Inchauspé (n° 4) et de M. François Goulard portant de dix à vingt salariés le seuil d'application du repos compensateur au-delà du contingent annuel de 130 heures supplémentaires.

Elle a *rejeté* l'amendement (n° 34) de M. Thierry Mariani modifiant les conditions de déclenchement du repos compensateur fixé à 100 % pour les entreprises de plus de dix salariés, puis elle a *rejeté* un amendement de M. Yves Cochet visant à uniformiser le régime du repos compensateur quelle que soit la taille de l'entreprise.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard visant à autoriser une convention ou un accord collectif, même non étendu, par le ministère de fixer un délai dérogatoire au droit commun s'agissant de la prise du repos compensateur.

Elle a *rejeté* un amendement de M. Hervé Morin portant de douze à vingt-quatre mois le délai dérogatoire maximum pour la prise de ce repos.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur établissant dans tous les cas à six mois le délai maximum pour prendre le repos compensateur, alors que le projet de loi prévoit que ce délai peut être porté à un an, par accord de branche ou d'entreprise, en cas de modulation des horaires sur l'année.

Paragraphe VII de l'article 2 (article L. 212-6 du code du travail)

La commission a examiné un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau prévoyant que c'est à la loi de déterminer le niveau du contingent annuel des heures supplémentaires.

M. Germain Gengenwin a souligné que cet amendement était capital car il permettrait d'éviter le risque que le contingent ne soit réduit par voie réglementaire et de façon aléatoire.

Le rapporteur a précisé qu'il existait des possibilités de dérogation au contingent par voie conventionnelle et qu'au-delà de celui-ci, l'obligation de faire bénéficier le salarié d'un repos compensateur permettait de garantir l'effectivité de la réduction du temps de travail. Le gouvernement s'est engagé à ce que le contingent annuel demeure fixé à 130 heures par salarié, comme cela est le cas actuellement. L'inscription de ce contingent de 130 heures dans le code du travail serait une source de rigidité.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a examiné deux amendements, en discussion commune, l'un de M. Yves Cochet et l'autre de M. Bernard Outin, tendant à

inscrire dans la loi le niveau du contingent, qui devrait être réduit à 100 heures par salarié.

M. Maxime Gremetz a plaidé pour la fixation dans la loi du niveau de ce contingent et a jugé anormal que la durée légale du travail soit diminuée sans que, parallèlement, il ne soit proposé d'abaisser le contingent. Une telle situation ne permet pas de donner le maximum d'efficacité à l'objectif de créations d'emplois.

M. Germain Gengenwin a souligné que cet amendement renforçait ses inquiétudes quant au risque d'une diminution du contingent, alors que de nombreuses entreprises, notamment celles dont les activités s'organisent de façon saisonnière, sont conduites à recourir de façon importante aux heures supplémentaires.

Le rapporteur a indiqué que le projet recherchait un équilibre entre la nécessité d'éviter les éventuels contournements de la démarche de réduction du temps de travail et la souplesse nécessaire apportée par la pratique des heures supplémentaires. Il faut préciser qu'abaisser à court terme le seuil de déclenchement des heures supplémentaires à 36 heures impliquerait une diminution de fait du recours possible aux heures supplémentaires.

La commission a *rejeté* ces deux amendements.

La commission a examiné quatre amendements identiques de suppression des deuxième et troisième alinéas du paragraphe : trois de MM. Lionnel Luca (n° 10), François Goulard, Michel Inschauspé (n° 3) visant à maintenir le contingent à 130 heures, même en cas de modulation du temps de travail, et un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à supprimer la possibilité de recours aux heures supplémentaires en cas de modulation.

M. François Goulard a rappelé qu'une limitation excessive du contingent d'heures supplémentaires, par la contrainte qu'elle fait peser sur l'activité de l'entreprise, aboutissait en définitive à pénaliser l'emploi.

Le rapporteur a précisé que la modulation servait à lisser sur l'année le temps de travail et donc que l'entreprise ne devait pas pouvoir recourir largement aux deux souplesses que sont la modulation d'une part et d'autre part la pratique des heures supplémentaires. En revanche, en permettant le cumul des deux modalités, tout en réduisant dans ce cas le niveau du contingent à 90 heures – c'est du moins ce qui a été annoncé par la ministre – le projet retient une position équilibrée acceptable.

La commission a *rejeté* ces quatre amendements.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Jean Pontier proposant un régime spécifique en matière d'heures supplémentaires en faveur des entreprises de trois salariés au plus.

La commission a examiné un amendement présenté par M. Yves Cochet tendant à limiter le recours aux heures supplémentaires en cas de modulation.

M. Yves Cochet a indiqué que, dans la mesure où l'annualisation représentait une forme de flexibilité, il était légitime de réduire le seuil des heures supplémentaires à 70 heures par an pour les entreprises y ayant recours.

M. Maxime Gremetz a apporté son soutien à l'amendement.

Après que **le rapporteur** a observé qu'il ne revenait pas à la loi de fixer les contingents d'heures supplémentaires – il s'agit d'une mesure relevant du domaine réglementaire – la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné deux amendements, de M. François Goulard et de M. Bernard Accoyer, tendant à maintenir en l'état le niveau du contingent même en cas d'accord de modulation dépassant les fourchettes de 31 à 39 heures hebdomadaires.

La commission a *rejeté* ces deux amendements.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard tendant à laisser aux partenaires sociaux le soin de fixer librement ce contingent réduit en cas de modulation.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Jean Pontier tendant à faciliter pour les très petites entreprises le recours aux heures supplémentaires tout en assurant une majoration de 60 % de ces heures pour les salariés.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à empêcher qu'un accord de branche étendu puisse augmenter le contingent annuel des heures supplémentaires.

Après que **le rapporteur** a exprimé son avis défavorable sur cet amendement, la commission l'a *rejeté*.

La commission a *rejeté* deux amendements de cohérence identiques, l'un de M. Yves Cochet et l'autre de M. Maxime Gremetz.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Jean Pontier visant à soustraire du droit commun en matière d'heures supplémentaires les entreprises de trois salariés au plus.

La commission a *rejeté* deux amendements de cohérence identiques l'un de M. Yves Cochet et l'autre de M. Maxime Gremetz.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Thierry Mariani (n° 37) tendant à accorder des délais supplémentaires aux entreprises pour la mise en œuvre de la nouvelle durée légale hebdomadaire.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Bernard Accoyer permettant aux entreprises n'ayant pas entièrement utilisé leur contingent d'heures supplémentaires de le faire au cours de l'année suivante.

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet prévoyant la réduction du contingent d'heures supplémentaires à 50 heures par salarié pour les entreprises n'ayant pas négocié d'accord sur la réduction du temps de travail.

M. Yves Cochet a indiqué que, lorsque des chefs d'entreprise ne voulaient pas appliquer la réduction du temps de travail, il convenait de les inciter à revoir leur position. La réduction du contingent en constitue l'un des moyens.

M. Germain Gengenwin a précisé qu'avec le système de l'annualisation, les chefs d'entreprise n'avaient pas besoin d'utiliser les heures supplémentaires. Ce procédé peu favorable aux salariés est pourtant prévu par le projet de loi.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à autoriser l'inspecteur du travail à interdire l'exécution des heures supplémentaires dans des professions caractérisées par un fort taux de chômage.

M. Maxime Gremetz, après avoir observé qu'il n'était pas normal que les chefs d'entreprise puissent faire appel aux heures supplémentaires si la profession est dans le même temps marquée par le chômage, a indiqué que son amendement attribuerait ainsi aux inspecteurs du travail des pouvoirs non négligeables.

Le rapporteur a précisé que le texte tendait avant tout à un équilibre entre la négociation et la réglementation. Dans le domaine des heures supplémentaires, il convient de faire confiance à la négociation.

Le président Jean Le Garrec a indiqué que la recherche de cet équilibre était indispensable à la réussite du projet de loi et donc de la démarche de la réduction du temps de travail.

La commission a *rejeté* cet amendement.

Paragraphe VIII de l'article 2

La commission a examiné trois amendements identiques, l'un de M. Yves Cochet, l'autre de Mme Gilberte Marin-Moskovitz et le dernier de M. Maxime Gremetz, tendant à supprimer le paragraphe VIII de l'article 2 afin de supprimer toute période transitoire pour le déclenchement du seuil des heures supplémentaires devant s'imputer sur le contingent annuel.

M. Yves Cochet a noté que diverses souplesses avaient été introduites dans le projet de loi, comme la modulation. En contrepartie de ces dispositions, le contingent annuel des heures supplémentaires doit s'appliquer dès le 1^{er} janvier 2000 dans un souci d'efficacité. Il faut engager au plus tôt une dynamique importante de réduction du temps de travail. Les « onduleurs » sociaux que constituent les seuils de déclenchement des heures supplémentaires, les taxations de ces heures et le niveau du contingent annuel doivent faire l'objet d'adaptations fines.

Le président Jean Le Garrec a souligné que, là encore, il s'agissait de trouver une solution équilibrée afin de concilier les contraintes pesant sur les entreprises avec la nécessaire protection des salariés.

Le rapporteur a indiqué qu'il fallait prendre en compte la réalité de nombre d'entreprises qui ont recours de manière systématique et importante aux heures supplémentaires. Pour celles-ci, le passage aux 35 heures ne peut être envisagé du jour au lendemain. Une période d'adaptation apparaît nécessaire afin notamment de créer des nouveaux emplois.

M. Germain Gengenwin a déclaré que cet amendement allait accentuer, en réalité, des distorsions entre les entreprises ayant encore recours aux heures supplémentaires et celles appliquant immédiatement la réduction du temps de travail.

M. François Goulard a observé que cette période transitoire n'avait pas été annoncée lors des discussions sur la première la loi et qu'il s'agissait véritablement d'une surprise et à tout le moins d'une novation qui ne semble guère cohérente avec l'esprit de la démarche de réduction du temps de travail.

Le rapporteur a précisé que l'idée d'une période d'adaptation avait été avancée dans son deuxième rapport d'information présenté au printemps 1999. Celle-ci est indispensable lorsque l'on sait que certaines entreprises font travailler leurs salariés de manière systématique 41 à 42 heures par semaine au moyen des heures supplémentaires.

M. Yves Cochet a précisé que, pour les entreprises de moins de vingt salariés, le régime de droit commun de la durée du temps de travail

s'appliquera à la fin de l'année 2003. Il est regrettable pour la majorité que la loi n'ait son plein effet qu'après la fin de la législature.

Mme Mugette Jacquaint a regretté que le projet de loi soit si peu incitatif à la réduction du temps de travail du fait de l'existence d'une trop longue période d'adaptation.

Le président Jean Le Garrec a indiqué que les deux rapports d'information présentés par M. Gaëtan Gorce avaient conclu à la nécessité du processus de généralisation de la réduction du temps de travail. Ils montraient néanmoins que cette généralisation devait s'accompagner d'une période d'adaptation. Cependant, le débat reste aujourd'hui ouvert sur la durée même de cette période d'adaptation.

La commission a ensuite *rejeté* ces trois amendements.

La commission a successivement *rejeté* sept amendements présentés par M. François Goulard et deux amendements de M. Bernard Accoyer visant à prolonger la période d'adaptation, après que **M. François Goulard** a indiqué que l'opposition cherchait, logiquement, à reporter le plus tard possible la mise en œuvre des 35 heures. Il serait cependant préférable d'en différer l'application jusqu'en 2003, après l'échéance électorale importante de 2002, et non jusqu'en 2006, comme le propose M. Bernard Accoyer faisant preuve de pessimisme.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Bernard Accoyer visant à créer un Observatoire des heures supplémentaires et de la création d'emplois.

La commission a ensuite *adopté* l'article 2 ainsi modifié.

Après l'article 2

La commission a *rejeté* un amendement présenté par Mme Gilberte Marin-Moskovitz visant à préciser que le fait pour un salarié de refuser des heures supplémentaires ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, après que **le rapporteur** a observé que l'état actuel du droit réglait déjà la question.

Article additionnel après l'article 2

(article L. 217-7 du code du travail)

Durée hebdomadaire maximale du travail sur douze semaines consécutives

La commission a examiné, en discussion commune, quatre amendements, l'un de M. Maxime Gremetz, deux de M. Yves Cochet et un présenté par le rapporteur, visant à abaisser les durées hebdomadaires maximales de travail.

M. Maxime Gremetz a indiqué que son amendement visait à répercuter l'abaissement de la durée hebdomadaire légale de travail sur les règles relatives à la durée hebdomadaire maximale du travail. Une semaine de travail ne devra pas dépasser 44 heures, et sur une période de douze semaines consécutives, cette durée ne devra pas excéder 42 heures.

M. Yves Cochet a indiqué que ses deux amendements avaient le même objet et partaient du principe selon lequel la réduction de la durée légale du travail impliquait une réduction de même ampleur des durées maximales.

Le rapporteur a indiqué que son amendement visait à poser le principe selon lequel, sur douze semaines consécutives, la durée hebdomadaire de travail ne pouvait pas dépasser 42 heures, contre 46 actuellement. Cependant, afin de laisser un peu de souplesse au dispositif, l'amendement prévoit que cette durée peut toujours être fixée à 46 heures grâce à un accord de branche étendu. Il n'apparaît pas, en revanche, souhaitable de modifier la durée hebdomadaire maximale à 48 heures qui relève d'une logique de protection de la santé et non d'aménagement du temps de travail.

Le président Jean Le Garrec a estimé qu'il était légitime de prévoir des possibilités d'adaptation pour certaines filières, comme le sucre, mais qu'il n'était pas opportun de fixer un principe dans la loi avec possibilité de dérogation s'il existe un risque que de nombreuses dérogations interviennent par la suite.

Il a indiqué ensuite qu'en conséquence il s'abstiendrait sur le vote de l'amendement du rapporteur.

La commission a *rejeté* l'amendement de M. Maxime Gremetz et les deux amendements de M. Yves Cochet et a *adopté* l'amendement présenté par le rapporteur.

Après l'article 2

La commission a examiné un amendement de M. Germain Gengenwin demandant au Gouvernement de prévoir des mesures destinées à adapter les contrats de formation en alternance au passage aux 35 heures.

M. Germain Gengenwin a indiqué que, sur un contrat d'apprentissage – qui dure deux ans – les apprentis ne passaient que quatre cents heures en entreprise, ce qui est déjà insuffisant et risque de l'être encore plus avec le passage aux 35 heures. Il sera sans doute indispensable d'allonger la durée du contrat d'apprentissage et de compenser les charges supplémentaires pour les entreprises et les conseils régionaux.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a ensuite *rejeté* un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau prévoyant que, pendant un délai de négociation de douze mois avant le passage aux 35 heures, les entreprises pouvaient recourir aux contrats de travail intermittent.

M. Maxime Gremetz a protesté contre le déplacement de certains de ses amendements portant article additionnel relatifs au régime du licenciement.

Le président Jean Le Garrec lui a indiqué que ses amendements avaient été déplacés après l'article 17 car ils n'étaient pas directement liés à la réduction du temps de travail.

Chapitre II

Répartition et aménagement du temps de travail

Article 3

(articles L. 212-8, L. 212-8-5, L. 212-9, L. 212-2-1, L. 212-8-1 à L. 212-8-4 du code du travail)

Régime unique de modulation

Cet article a pour objet de modifier le régime de modulation qui permet de faire varier la durée du travail sur l'année.

Deux grands principes ont présidé à sa rédaction : d'une part, il procède à un effort de simplification important des dispositions existantes en matière de modulation et, d'autre part, il tire les conséquences de l'analyse des accords de modulation signés en vertu de la loi du 13 juin 1998.

Tout d'abord, cet article vise à simplifier les règles applicables à la modulation du temps de travail. Il faut rappeler que le régime de modulation a été élaboré par étapes successives : mise en place pour la première fois en 1982 (type I), la modulation a été élargie aux fluctuations conjoncturelles avec la loi du 19 juin 1987 (type II), puis développée avec la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993 (type III). De ces trois étapes il en est résulté un enchevêtrement de dispositions complexes insérées dans des articles distincts du code du travail. L'ensemble de ces dispositions sont aujourd'hui réparties dans six articles et dans deux sections différentes du chapitre II du code du travail consacré à la durée du travail. Dans un souci de simplification et de meilleure lisibilité du code du travail, les trois types de modulations sont ainsi abrogés et remplacés par un dispositif unique inspiré de la modulation de type III. Le nouveau régime mis en place réalise en réalité une synthèse des modulations de type II et III et comporte de nouvelles garanties pour les salariés.

Ensuite, il faut noter que les accords signés en vertu de la loi du 13 juin 1998 ont, pour 90 % des salariés couverts par des accords, prévu une durée annuelle inférieure à 1600 heures. Cette référence a donc été naturellement retenue dans le projet. De même, l'article reprend dans leur esprit les dispositions de nombreux accords qui ont mis en place des calendriers prévisionnels et établi des règles en matière de délais de prévenance. La variabilité des horaires prévue dans les accords apparaît moindre que par le passé. Par exemple, plus des deux tiers des accords restent en deca de la limite des 42 heures hebdomadaires en période haute et un tiers reste dans la limite de 39 heures. De plus, les durées maximales sont généralement utilisées pendant une période limitée dans le temps. Seules 5 % des entreprises utilisent des durées supérieures à 42 heures sur plus de dix semaines.

Cet article se décompose en cinq paragraphes.

Le **I** permet la réécriture de l'article L. 212-8 du code du travail comportant dix alinéas relatifs à la définition, à la mise en place des accords de modulation et aux garanties accordées aux salariés.

Le **II** correspond à des dispositions de cohérence qui interviennent au premier alinéa de l'article L. 212-8-5 actuel du code.

Le **III** a pour effet de renuméroter l'article L. 212-9 qui devient l'article L. 212-10.

Le **IV**, qui vise à abroger les articles L. 212-2-1, L. 212-8-1, L. 212-8-2, L. 212-8-3 et L.212-8-4, supprime ce faisant les anciens dispositifs de modulations. A compter du 1^{er} janvier 2000, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise, aucune modulation ne pourra plus être mise en

place sans passage à 35 heures (sauf application d'un accord de modulation conclu antérieurement selon les anciennes formules de type I, II ou III).

Le V permet la sécurisation juridique des accords collectifs signés sur le fondement des articles L. 212-2-1 et L. 212-8 actuels du code applicables à la date de publication de la deuxième loi sur les 35 heures. Il est en revanche indiqué que les règles et les seuils de déclenchement des heures supplémentaires, qui sont d'ordre public, s'imposeront à ces accords. En d'autres termes, s'ils continueront à produire leurs effets, la réglementation des heures supplémentaires s'appliquera au-delà du forfait maximum de 1600 heures ou de la durée moyenne annuelle de 35 heures.

1. Le contenu obligatoire des accords de modulation

Le I de cet article réécrit l'article L. 212-8 du code.

Celui-ci dispose dans son **premier alinéa** qu'un accord collectif peut mettre en place un système de modulation des horaires sur « *tout ou partie de l'année* », que cet accord soit, comme dans la situation actuelle, un accord de branche étendu ou simplement un accord d'entreprise ou d'établissement. La seule condition posée est que, sur l'année, la durée hebdomadaire du travail n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée, et en tout état de cause, 1600 heures. La dernière phrase du premier alinéa rappelle que 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.* »

Il faut relever que ces 1600 heures constituent un forfait arrondi. Elles équivalent à environ 45,7 semaines travaillées soit 1600 heures / 35 heures, ce qui est corroboré par le calcul suivant :

$$\begin{aligned} & 365 \text{ jours} - 52 \text{ jours de repos obligatoire} - 30 \text{ jours de congés payés} - \text{entre 8 et 9 jours} \\ & \quad \text{fériés (incluant le 1^{er} mai et d'autres jours fériés conventionnels)} = \\ & \quad \quad \quad 274 \text{ ou } 275 \text{ jours par an.} \end{aligned}$$

En divisant 274 par 6 jours travaillés maximum par semaine, on obtient 45,6 semaines de travail (En prenant comme base de calcul 275 jours, on obtient 45,8 semaines.)

On doit noter que ces 1600 heures représentent un plafond. Ainsi pour les salariés relevant de conventions collectives prévoyant que les jours fériés ne sont pas travaillés (sachant que le code du travail n'impose qu'un seul jour férié chômé : le 1^{er} mai), la durée annuelle de travail sera inférieure à 1600 heures. En moyenne, si on raisonne en termes de jours ouvrables, pour un salarié travaillant sept heures par jour et bénéficiant de tous les jours fériés, la durée annuelle de travail s'établira à 1594. C'est cette durée qui s'appliquera alors (au lieu des 1600 heures qui ne représentent qu'un plafond). Il est important de souligner que cette disposition ne remet donc aucunement en cause la situation des salariés bénéficiant de par leurs conventions collectives de tous les jours chômés.

Pour les salariés qui soit ne relèvent d'aucune convention soit relèvent d'une convention ne prévoyant aucun jour férié chômé supplémentaire en dehors bien entendu du 1^{er} mai, en moyenne la durée annuelle de travail s'établira à 1645 heures. Mais l'existence d'un plafond fixé à 1600 heures implique que pour ces salariés, le déclenchement des heures supplémentaires s'effectuera bien à partir de la 1600^{ème} heure (et non de la 1645^{ème}). Il s'agit d'une garantie non négligeable pour les salariés concernés.

Ainsi la détermination d'un plafond à 1600 heures a deux effets bénéfiques. Elle ne remet pas en cause la situation des salariés qui, parce qu'ils bénéficient de tous les jours fériés chômés, auront une durée annuelle du travail inférieure à 1600 heures dans leur branche ou leur entreprise. Elle apporte en outre des garanties importantes pour ceux des salariés qui ne chôment pas ces jours fériés.

Contrairement à la modulation de type III, ces nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail ne sont plus subordonnées à une réduction de l'horaire de travail pratiqué précédemment dans l'entreprise, pour autant que celui-ci ne dépasse pas 35 heures en moyenne. En effet, la durée annuelle de travail ne doit en aucun cas dépasser 1600 heures et 35 heures en moyenne hebdomadaire. Cette disposition conditionne la validité de l'accord.

Aux termes du **deuxième alinéa**, deux types de maxima s'appliquent : les maxima journalier prévu à l'article L. 212-1 (pas plus de 10 heures de travail quotidien) et hebdomadaires définis à l'article L. 212-7 (pas plus de douze semaines consécutives de plus de 46 heures et pas de semaine de plus de 48 heures).

Le **troisième alinéa** précise que les heures effectuées au-delà de la durée légale, « *dans les limites fixées par la convention ou l'accord* » ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Tel est d'ailleurs un des intérêts essentiels de l'établissement des accords de modulation. Concrètement, ces heures, du moment qu'elles ne dépassent pas les limites imposées dans l'accord, ne donnent pas lieu à des majorations de salaire et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6.

Le **quatrième alinéa** définit *a contrario* les heures qui constituent des heures supplémentaires et sont soumises comme telles aux règles des articles L. 212-5 nouveau, L. 212-5-1 modifié et L. 212-6 modifié du code. Comme on l'a vu, ce sont celles qui sont effectuées au-delà de la fourchette prévue par l'accord ainsi que « *à l'exclusion de ces dernières* », les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle qui doit en tout état de cause ne pas dépasser 1600 heures. Il a paru utile de préciser que les heures effectuées au-delà des limites conventionnelles hebdomadaires ne peuvent,

bien entendu, pas être prises en compte une seconde fois dans le calcul annuel des heures supplémentaires.

Ainsi non seulement l'amplitude des horaires de travail, mais également les modalités de calcul des heures supplémentaires et leur traitement obéissent aux mêmes règles que dans l'ancienne modulation de type III.

2. Le programme indicatif de répartition des horaires et les délais de prévenance des salariés

Une innovation importante figure au **cinquième alinéa** de l'article L. 212-8 nouveau : les accords collectifs ont l'obligation de mettre en place des programmes indicatifs de la répartition de la durée du travail. Doivent également figurer dans l'accord collectif « *les conditions de recours au chômage partiel* », « *le droit à rémunération et à repos compensateur* » s'appliquant à deux sortes de salariés : ceux n'ayant pas travaillé pendant l'intégralité de la période de modulation et ceux dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période. Comme dans la modulation de type I et II, les accords collectifs doivent comporter des dispositions relatives aux droits des salariés qui n'ont pas travaillé pendant toute la période de modulation compte tenu notamment d'un départ, d'une embauche ou d'une absence. L'accord devra donc envisager un mécanisme de régularisation individualisée permettant de faire apparaître un trop perçu ou un droit à rappel de salaire, compte tenu du déséquilibre entre les périodes hautes et les périodes basses.

Le **sixième alinéa** permet l'encadrement du recours à la modulation puisque le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent donner préalablement à la mise en œuvre du dispositif un avis sur le programme de modulation. On peut observer que la modification des horaires prévus par le programme de modulation n'a pas à être soumise aux représentants du personnel. Une telle disposition conduirait, a estimé le Gouvernement, à allonger de façon trop importante les délais au détriment de la réactivité des entreprises vis-à-vis des demandes de la clientèle ou de commandes importantes. Compte tenu du droit de préséance des représentants du personnel, des délais de convocation aux réunions et du délai de prévenance à respecter à l'égard des salariés, il aurait pu s'écouler un peu moins de deux semaines avant la mise en œuvre d'une modification du programme de modulation.

En contrepartie, un bilan de la modulation et de son application doit désormais être adressé par le chef d'entreprise aux représentants du personnel – comité d'entreprise ou à défaut, délégués du personnel – au moins une fois par an. L'information des institutions représentatives du personnel est donc correctement assurée.

Celle des salariés l'est également puisque le **septième alinéa** prévoit la nécessité d'un délai de prévenance d'au minimum sept jours en cas de modification des horaires de travail des salariés. Cette disposition est relativement protectrice mais elle doit être nuancée car la possibilité est laissée à un accord collectif de réduire ce délai. On peut d'ailleurs noter qu'aucun plancher n'est indiqué en ce qui concerne la réduction de ce délai, ce qui permettrait de l'abaisser à un jour, dans le silence de la loi.

Le **huitième alinéa** dispose que le programme indicatif visé dans le cinquième alinéa est établi selon des règles devant être fixées dans l'accord collectif qui peut faire des distinctions entre les services ou les ateliers concernés afin d'être au plus près des réalités des rythmes de travail. Le cas échéant, lorsque cela est plus efficace, l'accord détermine des calendriers individualisés pouvant concerner un seul salarié ou un groupe de salariés. Dans ce cas de figure, l'accord doit préciser un certain nombre de données :

- les conditions de changement des calendriers ainsi individualisés ;
- les modalités de décompte de la durée de travail de chaque salarié ;
- la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.

Cette démarche va dans le sens de l'annualisation de l'horaire individuel de travail. Mais le pas n'est pas totalement franchi dans la mesure où l'individualisation des horaires ne peut se concevoir ici qu'en tant que modalité d'application d'une modulation collective.

L'avant-dernier alinéa indique que les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire (les intérimaires) ou « *certaines catégories d'entre eux* » peuvent être concernés par l'accord de modulation.

3. Les règles applicables aux absences des salariés

Le **dernier alinéa** traite des absences. Il interdit la récupération des absences indemnisées, quel qu'en soit le motif, et de celles qui ne sont pas rémunérées mais qui reposent sur un motif médical ou sont prévues par une convention collective. Notons que cette disposition pourrait faire échec – mais uniquement dans le cadre de la modulation – à la jurisprudence qui impose la récupération des heures non travaillées à l'ensemble des salariés, qu'ils aient été présents ou non ce jour-là.

S'agissant des heures récupérables correspondant donc à des absences non conventionnelles et non indemnisées, la dernière phrase de l'alinéa précise qu'elles doivent être « *décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer* », c'est-à-dire qu'elles ne peuvent être décomptées au-delà de l'horaire pratiqué le jour considéré.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

	Modulation de type I	Modulation de type II	Modulation de type III	Modulation unique (article 3 du projet de loi)
Mise en œuvre	Convention de branche étendue ou d'entreprise ou accord d'entreprise ou d'établissement (soumis au droit d'opposition)			
Finalité	Assurer la flexibilité de l'horaire collectif pour faire face à des variations d'activité			Assurer la flexibilité des horaires collectifs et, le cas échéant, individuels pour faire face à des variations d'activité
Contreparties	Facultatives	Financières ou en temps de formation ou en termes d'emploi	Réduction de la durée du travail	Application des 35 heures
Mentions obligatoires de l'accord	Motivation économique et sociale Dispositions applicables à l'encadrement			Modalités du décompte du temps de travail de chaque salarié Incidence des absences et modalités de calcul des retenues ou des maintiens de salaires induits Le cas échéant, mise en place et conditions de changements des calendriers individualisés
	Sort des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence Programme indicatif de la modulation Conditions de recours au chômage partiel Délai de prévenance des salariés en cas de changement d'horaire			
Organisation de la durée du travail	Variation de la durée du travail pendant tout ou partie de l'année			
	Autour de 39 h avec un maximum de 48 h par semaine	Autour de 39 h avec un maximum de 44 h par semaine (ou de 48 h en cas d'accord de branche étendu)	Autour de 35 h avec un maximum de 10 h par jour, 48 h par semaine (ou 46 h sur toute période de 12 semaines consécutives)	
	La durée du travail hebdomadaire ne doit pas excéder 39 h en moyenne annuelle		La durée du travail hebdomadaire doit être inférieure en moyenne à l'horaire pratiqué antérieurement.	La durée du travail ne doit pas excéder 35 heures en moyenne annuelle avec un maximum de 1 600 heures par an.
Gestion des dépassements d'horaire dans le cadre hebdomadaire	Toute heure effectuée au-delà de 39 h par semaine (dans les limites fixées par l'accord pour les modulations de types I et II) ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires			Toute heure effectuée au-delà de 35 h par semaine ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires
	Toute heure effectuée au-delà de 39 h ouvre droit à majoration de salaire et/ou repos compensateur	Toute heure effectuée au-delà de 39 h mais en deçà de la limite maximum (44 h ou 48 h) ouvre droit à une contrepartie (financière ou de formation...) Aucune majoration de salaire ni repos compensateur	Toute heure effectuée au-delà de 39 h n'ouvre droit ni à majoration de salaire ni à repos compensateur. La seule contrepartie est constituée par la réduction du temps de travail (et toute autre contrepartie fixée par l'accord)	
				Toute heure effectuée au-delà de 35 h n'ouvre droit ni à majoration de salaire (ou bonification) ni à repos compensateur. Elle échappe également à la contribution de 10 %.

Gestion des dépassements d'horaire dans le cadre annuel	Toute heure effectuée au-delà des limites fixées par l'accord ouvre droit à une majoration de salaire et/ou à un repos compensateur		Toute heure effectuée au-delà des limites (éventuellement) fixées par l'accord n'ouvre droit ni à majoration de salaire ni à repos compensateur	
	Toute heure effectuée au-delà de 39 h en moyenne annuelle est imputée sur le contingent annuel. Les heures effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à un repos compensateur (50 ou 100 %)	Toute heure effectuée au-delà de 39 h en moyenne annuelle ouvre droit à une majoration de salaire (25 %), à un repos compensateur (50 %) et à une contrepartie/pénalité au profit des salariés	Toute heure effectuée au-delà de la durée moyenne conventionnelle ouvre droit à une majoration de salaire de 25 % pour les premières heures (50 % au-delà) ou à un repos de remplacement (125 % ou 150 %) ou à une combinaison des deux	Toute heure effectuée au-delà de 35 h (en moyenne ou de 1 600 h par an) ouvre droit aux majorations de salaire (ou à une bonification) pour heures supplémentaires et/ou à un repos de remplacement équivalent ou à une combinaison des deux

*

La commission a examiné deux amendements de suppression de l'article, n° 40 de M. Thierry Mariani et un amendement de M. François Goulard.

M. François Goulard a considéré que l'annualisation du temps de travail risquait d'avoir des inconvénients sérieux pour les salariés. En effet, la volonté de signer à tout prix des accords de réduction du temps de travail pouvait conduire les syndicats à accepter ce type d'organisation du travail sans que cela soit souhaité ni accepté par les salariés eux-mêmes.

Le rapporteur a indiqué que l'article 3 encadrerait le recours à la modulation en apportant des garanties aux salariés, par exemple en protégeant dans la loi un certain nombre de jours fériés. Il est par ailleurs souhaitable que, lors des négociations, des contreparties soient apportées en faveur des salariés.

La commission a *rejeté* ces deux amendements.

La commission a examiné un amendement de M. Bernard Accoyer visant à prolonger jusqu'en 2002, grâce à des accords de modulation, la possibilité pour les entreprises de dépasser la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires et 1 600 heures sur l'année.

M. François Goulard s'est interrogé sur la prise en compte des jours fériés dans le calcul des 1 600 heures par an.

Le rapporteur a indiqué que le nombre de 1600 heures constituait seulement un plafond.

M. Germain Gengenwin a considéré qu'en tout état de cause, la mise en place des accords de modulation se ferait au détriment des salariés.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à réserver aux branches d'activité soumises à d'importantes fluctuations saisonnières les possibilités de modulation annuelle de la durée hebdomadaire du travail, un décret en Conseil d'Etat devant fixer la liste de ces branches.

Mme Mugette Jacquaint a fait valoir qu'il existait déjà des souplesses importantes s'appliquant aux emplois saisonniers et qu'il convenait de limiter les possibilités d'extension de ces dérogations.

Le rapporteur a considéré qu'il était tout à fait légitime de faire préciser dans les accords de modulation les données économiques et sociales justifiant le recours à ce type particulier d'organisation du travail. Un amendement présenté par lui ultérieurement ainsi qu'un amendement du groupe communiste permettent d'ailleurs de régler cette question.

M. Maxime Gremetz a retiré l'amendement.

La commission a *rejeté* trois amendements : un amendement de cohérence de M. François Goulard, l'amendement n° 42 de M. Thierry Mariani prévoyant qu'à défaut d'accord, le chef d'entreprise peut décider seul de la mise en place de la modulation du temps de travail, et un amendement de M. François Goulard supprimant la référence au plafond annuel de 1 600 heures.

La commission a examiné, en discussion commune, trois amendements : un amendement du rapporteur précisant que la durée annuelle de 1 600 heures fixée par l'article constitue un plafond indépassable, un amendement de M. Maxime Gremetz abaissant à 1 584 heures cette durée annuelle afin de prendre en compte les jours fériés tombant un jour ouvré, et un amendement n° 43 de M. Thierry Mariani relevant au contraire à 1 645 heures cette durée annuelle.

Le rapporteur a insisté sur le fait que la fixation dans la loi d'un plafond annuel du temps de travail en cas de modulation constituait une protection pour les salariés, sachant que les accords ont toujours la possibilité de déterminer une durée moindre sur l'année. On doit également souligner que le dispositif proposé par le projet intègre désormais dans le calcul du temps de travail les heures correspondant aux jours fériés, ce qui constitue une véritable avancée sociale. Jusqu'à aujourd'hui, seul le 1^{er} mai est en effet protégé par le code du travail. Ces dispositions nouvelles permettent d'éviter que la réduction du temps de travail ne s'accompagne d'une remise en cause ou d'une suppression de certains jours fériés chômés.

Après que **M. Maxime Gremetz** a considéré que son amendement allait plus loin que celui du rapporteur dans le souci de protection des jours fériés, la commission a *adopté* l'amendement du rapporteur, les deux autres amendements devenant de ce fait *sans objet*.

La commission a *rejeté* deux amendements : un amendement n° 41 de M. Thierry Mariani supprimant les dispositions relatives aux modalités de calcul de la durée moyenne de travail hebdomadaire ainsi qu'un

amendement de M. Maxime Gremetz proposant de prendre en compte les « jours fériés d'usage local » dans le calcul de cette durée.

La commission a examiné, en discussion commune, un amendement du rapporteur disposant que les conventions ou accords de modulation doivent préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à cette modulation et un amendement de M. Maxime Gremetz visant à ce que les conventions ou accords précisent les impératifs économiques fondés sur la saisonnalité qui justifient le recours à la modulation de la durée du travail.

Le rapporteur a expliqué que son amendement avait pour objectif de rappeler le caractère dérogatoire de la modulation du temps de travail. Celle-ci ne doit être mise en œuvre que lorsque les besoins de l'activité de la branche ou de l'entreprise l'exigent et doit respecter certaines exigences sociales. Trop de dérives ont été constatées dans l'application de certains accords passés.

M. Maxime Gremetz se ralliant à la proposition du rapporteur, a *retiré* son amendement.

M. François Goulard a considéré que, si la logique de l'amendement de M. Gremetz était compréhensible, puisqu'il s'agit de limiter strictement les secteurs pouvant avoir recours à la modulation du temps de travail, l'amendement du rapporteur manquait en revanche de clarté puisqu'il laisse entendre que la modulation du temps de travail pourrait être décidée sans raison valable.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur.

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Maxime Gremetz précisant l'amplitude horaire des accords de modulation, qui doit être comprise entre 30 heures minimum et 40 heures maximum.

Le rapporteur, après avoir déclaré partager la préoccupation exprimée par l'auteur de cet amendement a néanmoins émis un avis défavorable à celui-ci en considérant que les dispositions prévues par le texte, qui renvoie à la négociation sur ce point, apparaissent satisfaisantes eu égard aux amplitudes constatées dans la grande majorité des accords signés à ce jour.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet disposant que les conventions et accords relatifs à la modulation du temps

de travail doivent également fixer les modalités de recours au travail temporaire et à la sous-traitance.

M. Yves Cochet a souligné que cet amendement avait pour but d'inciter les partenaires sociaux à négocier des accords intégrant des dispositions de « dé-précarisation » de l'emploi.

Le rapporteur a constaté l'existence d'un lien existant entre la modulation du temps de travail et les emplois précaires. Néanmoins, la rédaction de l'amendement n'apparaît pas en l'état satisfaisante. Il serait donc souhaitable de représenter un amendement quelque peu différent dans le cadre d'une réunion ultérieure organisée en vertu de l'article 88 du Règlement.

L'amendement a été *retiré* par son auteur.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz précisant qu'après chaque période de modulation, en cas de rupture du contrat de travail, aucune retenue financière ne peut être imposée au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail globalisé et non effectué.

M. Maxime Gremetz a signalé que son amendement mériterait éventuellement d'être réécrit pour ne viser que les salariés licenciés.

Sur avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* cet amendement.

La commission a examiné deux amendements de Mme Gilberte Marin-Moskovitz, le premier tendant à soumettre le programme de modulation à un avis conforme (et non à un avis simple) du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, le second disposant que toute modification de ce calendrier est également soumise dans un délai de sept jours au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel pour avis conforme.

Le rapporteur a souligné que le respect du programme indicatif représentait un élément important de l'encadrement du régime de la modulation. La modification des horaires prévus doit dans la rédaction actuelle de l'article être précédée d'un délai de prévenance des salariés concernés de sept jours au moins. Des amendements sont présentés à cet égard pour préciser les conditions dans lesquelles une telle modification des horaires prévus peut intervenir. Cependant, il apparaît que la consultation des institutions représentatives du personnel serait difficilement réalisable dans le délai de sept jours. Le code du travail fixe en effet des règles précises et relativement contraignantes s'agissant des modalités de convocations des organes sociaux visés par l'amendement.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

Elle a également *rejeté* un amendement de M. Bernard Accoyer faisant de la présentation d'un bilan de la modulation du temps de travail aux comités d'entreprises une faculté et non une obligation incombant au chef d'entreprise.

La commission a examiné, en discussion commune, deux amendements : un amendement de M. Maxime Gremetz portant à quinze jours (au lieu de sept dans le projet) la durée du délai de prévenance en cas de modification des horaires prévus, et un amendement de M. Yves Cochet fixant ce délai à quatorze jours.

M. Maxime Gremetz a considéré que la durée de sept jours était beaucoup trop courte pour permettre aux salariés d'organiser leur vie personnelle dans des conditions acceptables.

M. Yves Cochet s'est rallié à l'amendement de M. Maxime Gremetz proposant un délai de quinze jours. Il a donc *retiré* son propre amendement.

Le rapporteur, tout en convenant que la durée du délai de prévenance devait être précisée afin de mieux prendre en compte les exigences liées à la vie personnelle des salariés, a considéré que la fixation d'un délai trop important constituerait avant tout une incitation à prévoir des possibilités de dérogations par accord de branche étendu.

La commission a *rejeté* l'amendement de M. Maxime Gremetz.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur tendant à garantir les salariés contre des délais de prévenance tronqués en prévoyant que ce délai est de sept jours ouvrés.

La commission a examiné, en discussion commune, deux amendements :

- un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à prévoir la possibilité pour l'inspecteur du travail d'accorder une dérogation en matière de délai de prévenance ;

- un amendement de Mme Catherine Génisson prévoyant que le délai peut être réduit dans des conditions fixées par l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient ;

Après que **le rapporteur** a fait valoir que les modalités pratiques d'application de l'amendement de M. Maxime Gremetz étaient difficiles à mettre en œuvre, la commission a *rejeté* cet amendement et a *adopté* l'amendement de Mme Catherine Génisson.

Le rapporteur a *retiré* un amendement visant à prévoir que la convention ou l'accord collectif étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise doit prévoir des contreparties apportées au salarié en cas de réduction du délai de prévenance.

La commission a *adopté* un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à prévoir que les modifications du programme de la modulation doivent faire l'objet d'un accord par le comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En conséquence, un amendement de repli présenté par Mme Muguette Jacquaint, tendant à faire précéder les changements d'horaires à une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, est devenu *sans objet*.

Un amendement de M. Maxime Gremetz présenté par Mme Muguette Jacquaint prévoyant la détermination par l'accord collectif du programme indicatif de la modulation a été *rejeté*, après que **le rapporteur** a donné un avis défavorable.

Un amendement de M. Bernard Accoyer tendant à préciser que les calendriers individualisés peuvent être consultés par le délégué du personnel a été *rejeté* par la commission.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant que les accords de branche doivent, pour être étendus, avoir été signés par des organisations syndicales membres de confédérations ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections prud'homales. La commission a *rejeté* cet amendement, après que **le rapporteur** a souligné qu'il s'agissait d'une anticipation sur un débat important qui aurait lieu au moment de l'examen sur l'article 11.

La commission a *rejeté* deux amendements respectivement présentés par M. Thierry Mariani (n° 16) et M. François Goulard tendant pour le premier à la suppression du dernier alinéa du I de cet article relatif aux absences des salariés, et pour le second, à décrire les modalités de lissage des rémunérations mensuelles des salariés relevant d'un accord de modulation.

La commission a *adopté* un amendement de forme présenté par le rapporteur.

M. Maxime Gremetz a *retiré* un amendement tendant à prévoir un délai d'un an au cours duquel les accords signés en vertu de la loi du 13 juin 1998 seraient renégociés et pourraient ainsi se conformer aux dispositions de la seconde loi devant être votée avant la fin de l'année, après que **le rapporteur** a indiqué que l'article 14 du projet satisfaisait à cette exigence.

La commission a ensuite *rejeté* :

- deux amendements identiques, l'un amendement de M. Bernard Accoyer et l'autre de M. Thierry Mariani (n° 45) tendant à supprimer la dernière phrase du V de cet article sur le calcul des heures supplémentaires sur l'année ;

- un amendement de M. Thierry Mariani (n° 44) ayant pour objet de substituer à la référence des 1600 heures équivalentes aux 35 heures sur l'année la référence à 1 645 heures.

La commission a *adopté* l'article 3 ainsi modifié.

Article 4

(article L. 212-9 du code du travail et article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998)

Réduction de la durée du travail organisée sous forme de jours ou demi-journées de repos à prendre sur le mois ou sur l'année

Cet article codifie et pérennise les dispositions de l'article 4 de la loi n° 98-468 du 13 juin 1998 relatif à la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos en les assouplissant. Il comporte deux paragraphes : le **I** a pour objet de réécrire l'article L. 212-9 du code du travail. Le **II** poursuit un objectif de sécurisation des accords signés en vertu de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 désormais abrogé. En effet, les stipulations des conventions ou accords collectifs, intervenues sur le fondement de cette disposition de la première loi et applicables à la date de publication de la deuxième, demeureront en vigueur après le 1^{er} janvier 2000. Les dispositions concernées continueront à s'appliquer en l'état, sous réserve bien évidemment de leur conformité avec les termes de l'ancien article 4 de la loi du 13 juin 1998. Un stock d'accords restera donc valable. Mais à partir de l'entrée en vigueur du projet de loi, un nouveau flux d'accords signés en vertu de l'article L. 212-9 nouveau du code du travail interviendra.

L'article **L. 212-9 nouveau** comporte un I composé d'un alinéa et un II de trois alinéas. Chacun des paragraphes correspond à une modalité particulière de réduction du temps de travail assez souple établie sous forme de journées ou de demi-journées : avec des variantes, le I décrit cette possibilité sur le mois, le II la décline sur l'année.

1. La prise de journées ou de demi-journées par périodes de quatre semaines

Aux termes du **I** de l'article L. 212-9, la durée hebdomadaire de travail peut être réduite en deçà de 39 heures par attribution de journées ou demi-journées de repos. Trois types de conditions sont posées à la mise en place d'un tel dispositif. Tout d'abord, le cadre de cette démarche de

réduction du temps de travail est une période de quatre semaines. Ensuite, il faut que l'employeur établisse un « *calendrier préalablement établi* ». Cette disposition est assez proche de celles de l'article 3 du projet relatif au calendrier indicatif ou individualisé en cas d'accord de modulation. Enfin, cette réduction du temps de travail mensualisée s'opère grâce à « *une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalent 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* ».

Le I permet d'élargir les choix donnés aux employeurs. Ceux-ci pouvaient, en l'état actuel du droit, réduire la durée du travail sur la semaine sans avoir à signer un accord collectif. S'il souhaitait opérer cette réduction du temps de travail dans un cadre supérieur à la semaine, un accord collectif devenait nécessaire pour faire « sauter » le verrou du cadre hebdomadaire. Il faut relever qu'en l'état actuel du droit, hormis l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, cette possibilité n'était pas offerte aux employeurs.

Il s'agit donc de donner la possibilité de pratiquer dans les entreprises une réduction du temps de travail d'accès direct. Grâce à ce système très souple, certaines petites entreprises vont probablement éviter le recours à l'annualisation puisqu'elles pourront faire varier les horaires sous certaines conditions par période de quatre semaines.

L'employeur qui n'est plus contraint de respecter le cadre hebdomadaire peut désormais répartir unilatéralement la durée du travail à l'intérieur d'une période de quatre semaines. Il est certain que ce type d'organisation sera particulièrement aisé à mettre en œuvre dans les petites structures. La gestion de ces journées ou demi-journées de repos par période de quatre semaines paraît en effet suffisamment simple pour que les employeurs comme les salariés de petites structures puissent s'organiser de façon harmonieuse.

Etant donné que cette modalité de réduction du temps de travail « *en deçà de 39 heures* » ne nécessitera pas la signature d'un accord collectif, il va de soi qu'elle n'ouvrira pas droit à l'aide structurelle.

Dans les faits, cette modalité de modulation pourra par exemple donner lieu à une durée hebdomadaire moyenne du travail égale à 37 heures sur une période de quatre semaines. A cet égard le I met en place deux sortes de seuil de déclenchement pour le calcul des heures supplémentaires :

- Les heures excédant 35 heures, calculées non pas dans le cadre hebdomadaire, mais en faisant la moyenne des horaires pratiqués sur la période de quatre semaines, seront considérées comme des heures supplémentaires. En apportant cette précision, le dispositif proposé tire ainsi toutes les conséquences de la « mensualisation » du temps de travail qui se substitue presque intégralement au cadre hebdomadaire.

- Les heures effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine « isolée » seront également traitées comme des heures supplémentaires (même si sur une période de quatre semaines, la moyenne s'établit à 35 heures sur les quatre semaines).

Ainsi, dans l'exemple pris plus haut, la 37^{ème} heure au cours d'une semaine ne sera pas nécessairement une heure supplémentaire. C'est en fin de période (au bout des quatre semaines) que l'on pourra calculer si, en moyenne, les horaires ont bien respecté la règle des 35 heures hebdomadaires.

Bien évidemment, toutes les heures considérées comme des heures supplémentaires se voient normalement appliquer les dispositions des articles L. 212-5 nouveau, L. 212-5-1 modifié et L.212-6 modifié du code.

Même si cette hypothèse a peu de chances de se concrétiser, il faut relever par ailleurs qu'il sera tout à fait possible pour un employeur de faire en sorte, grâce à cette modalité de réduction du temps de travail, de parvenir à une durée hebdomadaire moyenne sur quatre semaines inférieure à 35 heures.

La dernière phrase du I de l'article L. 212-9 nouveau prend soin de préciser qu'un délai de prévenance de sept jours doit être respecté en cas de modification du planning des jours des repos. On note qu'aucune disposition ne détermine en revanche à combien de temps par avance le planning des journées ou demi-journées de repos doit être proposé aux salariés. La situation où les journées proposées ne conviendraient pas aux salariés n'est pas abordée. Il n'est pas non plus indiqué si la répartition des journées ou demi-journées peut ou doit être la même, période après période. Seul le cas où la date des journées de repos change est explicitement prévu et, on l'a vu, la seule obligation pesant sur l'employeur est alors d'en avertir le salarié sept jours auparavant.

2. La prise de journées ou de demi-journées de repos sur l'année

Le **II** de l'article L. 212-9 nouveau se place dans la perspective d'une convention ou d'un accord étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Selon le **premier alinéa**, un accord devient en effet nécessaire lorsque le cadre de la réduction du temps de travail est l'année. La durée annuelle de travail peut ainsi être réduite en deçà de la norme des 39 heures par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Deux sortes d'heures sont considérées comme des heures supplémentaires et se voient de ce fait appliquer le droit commun, c'est-à-dire les dispositions des articles L. 212-5 nouveau, L. 212-5-1 modifié et L. 212-6 modifié du code. Il s'agit :

- des heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année, sachant qu'« *en tout état de cause* » elles ne doivent pas dépasser les 1600 heures qui, rappelons-le, constituent un plafond (la durée annuelle en nombre d'heures peut donc être inférieure à 1600 heures si l'accord a prévu un décompte plus favorable) ;

Notons que ce plafond de 1600 heures est identique à celui applicable aux accords de modulation abordés dans l'article 3 du projet.

- des 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.* » On peut souligner qu'un calcul dans le cadre hebdomadaire subsiste, mais que le seuil de déclenchement reste 39 heures et non 35 heures.

Le **deuxième alinéa** du II de l'article L. 212-9 nouveau établit des règles en ce qui concerne la prise de journées ou de demi-journées de repos. Cette prise se fait « *pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur* ». On peut relever que cette précision n'était pas apportée en ce qui concerne la réduction du temps de travail par période de quatre semaines prévue dans le I de l'article précité.

Il a été considéré que l'existence d'un cadre annuel rendait particulièrement nécessaire le renforcement des protections des salariés. Une partie des journées ou demi-journées seront ainsi programmées par ces derniers en fonction de leurs aspirations personnelles ; le reste des journées à prendre fera l'objet d'une planification élaborée par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise.

Les jours de repos doivent être pris au cours de l'année. C'est l'accord qui fixe des délais maxima de prise de journées de repos à

condition, bien entendu, que ces délais restent inférieurs à douze mois. En cas de modification des dates prévues, le salarié doit être prévenu dans un délai de sept jours au moins avant, étant entendu que la possibilité de réduire ce délai en deçà de sept jours peut être prévue par accord.

L'accord peut, enfin, prévoir qu'une partie de ces jours alimente un compte épargne-temps dans les conditions fixées à l'article L. 227-1. On note que la proportion des journées pouvant être capitalisées sur un compte épargne temps (CET) n'est pas précisée dans l'article. Cette « partie » pourra dans les faits s'avérer :

- soit inexistante (pas de recours au CET),
- soit minoritaire (report de quelques journées ou demi-journées de repos sur le CET)
- soit majoritaire (recours important à la capitalisation des jours dans un compte épargne-temps, ce qui de fait empêche le salarié de bénéficier de ces journées de repos au cours de l'année).

L'organisation sur l'année peut en outre avoir des répercussions sur la rémunération. C'est pourquoi l'accord collectif doit préciser « *les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos* ». Des lissages de rémunérations peuvent donc être mis en place.

Enfin, le régime de divers types d'absences du salarié est clarifié dans le **dernier alinéa** du II de l'article L. 212-9 nouveau. Ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié :

- les absences rémunérées ou indemnisées ;
- les congés ou autorisations d'absence qui sont de droit pour les salariés en vertu de dispositions conventionnelles ;
- les absences dues à une maladie ou à un accident.

Les absences qui, au contraire, donnent lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

En définitive, la nouveauté du II de cet article est, en codifiant la possibilité d'une réduction du temps de travail réalisée conventionnellement sur l'année par l'attribution de demi-journées ou de journées de repos, de mettre en œuvre une forme d'annualisation individuelle du temps de travail. On note par ailleurs des analogies avec le dispositif désormais unique de modulation fixé à l'article 3 du projet de loi. Des similitudes existent en ce

qui concerne les délais de prévenance à respecter en cas de modification des dates de repos, les dispositions relatives au lissage de la rémunération, au traitement des absences et à la récupération. De même, une partie des congés de réduction peut, comme dans les accords de modulation, être affectée à un compte épargne-temps.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression de cet article respectivement présentés par M. François Goulard et M. Thierry Mariani (n° 47).

Article L. 212-9-I nouveau du code du travail

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à supprimer les dispositions du I de cet article mettant en place une réduction du temps de travail organisée sur une période de quatre semaines en l'absence d'accord collectif, après que **le rapporteur** a *retiré* un amendement de même nature.

La commission a *rejeté* trois amendements de M. Thierry Mariani (n° 48, 49 et 50) tendant à modifier la rédaction de la première phrase du deuxième alinéa du I de cet article, le premier pour supprimer la référence à la réduction du temps de travail en dessous de 39 heures, le second pour élargir la durée de la période concernée de quatre à douze semaines et le troisième pour modifier le régime applicable en matière d'heures supplémentaires.

Elle a ensuite *rejeté* deux amendements présentés par M. François Goulard tendant, pour le premier, à laisser aux partenaires sociaux la possibilité de fixer une durée hebdomadaire supérieure à 39 heures hebdomadaires sans que cela implique le paiement d'heures supplémentaires, et pour le deuxième, à préciser que l'employeur peut répartir la durée de travail sur quatre jours et demi par semaine.

Article L. 212-9-II nouveau du code du travail

La commission a *rejeté* deux amendements de M. Maxime Gremetz tendant à limiter les effets du mode d'organisation du travail prévu au II de cet article en prévoyant que cette organisation se fait non sur l'année mais sur le mois, et en substituant à la référence aux 1 600 heures celle de 1 584 heures.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard défendu par Mme Marie-Thérèse Boisseau permettant aux partenaires sociaux de fixer une durée hebdomadaire supérieure à 39 heures sans déclencher le paiement d'heures supplémentaires.

Elle a ensuite *rejeté* un amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint tendant à permettre aux salariés de choisir librement les jours de repos libérés au titre de la réduction du temps de travail, après que **le rapporteur** a rappelé que la répartition des jours de repos résultait de l'accord trouvé entre les deux parties, le salarié et l'employeur.

Elle a également *rejeté* :

- un amendement de M. Thierry Mariani (n° 51) tendant à mettre en place ce type d'organisation non pas sur l'année, mais sur deux ans ;

- deux amendements de M. Maxime Gremetz tendant respectivement à supprimer la possibilité de modifier les dates prévues pour la prise du repos et à empêcher l'alimentation du compte épargne-temps par des journées de repos ;

- deux amendements présentés par M. Thierry Mariani (n° 52 et 53) tendant à assurer le maintien en vigueur de l'ensemble des accords signés avant la promulgation de la deuxième loi.

La commission a *adopté* l'article 4 sans modification.

Article additionnel après l'article 4
(article L. 212-4-9-IV nouveau du code du travail)

Temps choisi pour raisons médicales

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet tendant à garantir la possibilité de disposer de travail à temps choisi pour les salariés atteints de pathologies graves.

M. Alfred Recours, après avoir exprimé son accord sur le fond de cet amendement, a considéré que cette question excédait le cadre du projet de loi sur la réduction du temps de travail.

M. Philippe Nauche a indiqué que certaines dispositions protectrices des personnes malades figuraient déjà dans le code du travail.

Le président Jean Le Garrec après avoir souligné que cet amendement posait un réel problème qui ne pouvait cependant pas être traité dans le seul cadre du droit du travail, a rappelé que le Premier ministre avait récemment annoncé le dépôt d'un projet de loi relatif aux droits des malades.

Le rapporteur, après avoir relevé qu'il n'y avait pas lieu d'adopter cet amendement dans le cadre du projet, a considéré qu'il devait néanmoins être débattu en séance publique afin d'obtenir une réponse de la ministre.

Mme Odile Saugues, après avoir indiqué qu'elle voterait l'amendement, a fait valoir qu'il pouvait parfaitement trouver à s'insérer dans le droit du travail au regard des réalités actuelles.

La commission a *adopté* cet amendement.

Après l'article 4

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Yves Cochet relatif à la réglementation du travail de nuit entre 21 heures et 6 heures.

M. Yves Cochet a indiqué que le travail de nuit était préjudiciable à la santé des salariés comme à leur vie sociale. Des contreparties et des garanties doivent être octroyées aux salariés occupés la nuit. Le recours au travail de nuit doit être également limité aux situations où celui-ci est indispensable, comme dans les hôpitaux. La législation française doit donc être mise en conformité avec le droit communautaire. Il convient en effet de rappeler que la France n'a toujours pas intégralement transposé la directive de 1993 et risque d'être condamnée à payer une astreinte. Le rapport de Mme Catherine Génisson a également montré qu'il fallait aborder ce problème dans une logique d'égalité entre hommes et femmes.

Mme Catherine Génisson a considéré que l'interdiction du travail de nuit n'avait plus de raison d'être au nom de l'égalité entre hommes et femmes. Il est désormais incontournable de traiter ce problème dans les plus brefs délais, sans faire d'exception pour les femmes. Il ne faut pas remettre en cause le principe du volontariat existant en la matière, par exemple dans la fonction publique hospitalière, mais il est nécessaire de mieux organiser et encadrer le travail de nuit.

Mme Yvette Benayoun-Nakache a souligné l'importance du travail de nuit dans le secteur de la santé et a demandé à ce que cette question fasse l'objet d'un examen approfondi.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a signalé que le travail de nuit n'était pas toujours nocif et qu'il était même choisi par certaines personnes qui voulaient jouir d'une vie familiale dans la journée.

M. Alfred Recours a indiqué que, s'il était d'accord avec le principe de la réglementation du travail de nuit, le dispositif de l'amendement lui paraissait en revanche perfectible. Que se passe-t-il pour les gardes de nuit dans la fonction publique hospitalière entre 21 heures et 7 heures ? Quelle sera la date d'application du dispositif compte tenu de la nécessité de la négociation d'un accord de branche étendu pour y apporter

des dérogations ? Les contreparties dont doivent bénéficier les salariés seront-elles suffisantes ?

Le président Jean Le Garrec a considéré qu'un débat important devait être ouvert sur cette question mais qu'il était difficile de s'engager, à ce stade de la discussion, sur le dispositif précis de l'amendement. Il a donc demandé à M. Yves Cochet de retirer son amendement.

M. Yves Cochet a *retiré* son amendement en indiquant qu'il proposerait une rédaction plus concise à la commission, lors de la réunion qu'elle tiendra en application de l'article 88 du Règlement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz limitant à cinq jours le nombre maximum de jours travaillés dans la semaine afin de permettre d'attribuer aux salariés deux jours de repos hebdomadaires.

Le rapporteur a émis un avis défavorable à l'amendement en faisant observer que, si la question du travail le samedi est posée, il est difficile de poser une interdiction générale qui donnera lieu inévitablement à une multiplication des dérogations.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz fixant à cinquante-neuf heures la durée minimale du repos hebdomadaire.

La commission a *rejeté*, sur avis défavorable du rapporteur, un amendement de M. Maxime Gremetz disposant que le repos hebdomadaire doit être donné pour deux jours consécutifs, incluant le dimanche.

Article additionnel après l'article 4
(article L. 221-16 nouveau du code du travail)

Mesures visant à faire respecter le repos dominical par les établissements de vente en détail

M. Francis Hammel a *retiré* un amendement visant à encadrer le travail le dimanche pour les établissements de vente de denrées alimentaires au détail, après avoir indiqué qu'il envisageait de présenter une autre rédaction de cet amendement dans le cadre d'une réunion de commission tenue en vertu de l'article 88 du Règlement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant à préciser les règles d'ouverture le dimanche pour les commerces de détail.

La commission a *adopté* un amendement présenté par M. Maxime Gremetz renforçant les moyens mis à la disposition de l'inspection du travail pour faire respecter la réglementation relative à l'ouverture des magasins le dimanche, après que **le rapporteur** a donné un avis favorable.

CHAPITRE III

Dispositions relatives aux cadres

Article 5

(articles L. 212-15-1 à L. 212-15-4 nouveaux du code du travail)

Réglementation du temps de travail appliquée aux cadres et aux itinérants

Cet article a pour objet d'instituer pour les cadres une réglementation spécifique de la durée du temps de travail.

Il convient tout d'abord de rappeler que la loi du 13 juin 1998 a prévu pour les cadres des modalités particulières de réduction qui ont inspiré les accords signés. Aux termes du II de l'article 3 de cette loi, les accords collectifs, pour pouvoir bénéficier de l'aide financière de l'Etat, doivent préciser « *les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques* ». L'accord peut « *également prévoir les conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux personnels d'encadrement, ainsi que des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail tenant compte des exigences propres à leur activité.* » Parmi ces « *conditions particulières* », la loi du 13 juin 1998 propose dans son article 4 une modalité de réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos supplémentaires.

Bien que s'appuyant sur l'analyse des accords conclus en vertu de la première loi, le présent article va plus loin que les dispositions contenues dans celle-ci. Il permet l'insertion dans le code du travail de dispositions spécifiques réglementant la durée du travail des cadres, ce qui est sans précédent (1). Il procède à la classification des cadres en trois catégories différentes soumises, chacune, à un régime particulier (2) et apporte des garanties légales en matière de rémunération pour les forfaits établis en heures (3).

1. La création d'une nouvelle section dans le code entièrement consacrée aux cadres au sein du chapitre relatif à la durée du travail

L'insertion dans le code du travail de dispositions spécifiques pour les cadres était devenue nécessaire sous l'influence de divers facteurs.

Parce que leurs fonctions appellent souvent les cadres à se déplacer en dehors de l'entreprise, le décompte de leur temps de travail s'en trouve compliqué, voire devient impossible. Un contrôle classique s'avère souvent inopérant. Toutefois, l'article L. 620-2 du code du travail impose un décompte individuel du temps lorsque les horaires ne sont pas collectifs, et l'article L. 212-2-1 actuel indique qu'en cas de contentieux, il appartient à l'entreprise « *de fournir au juge les éléments réalisés par le salarié* ». Ces textes légaux sont en outre complétés par le décret du 18 décembre 1992 visant le contrôle de l'inspection du travail. Dans sa décision du 3 mars 1999, le Tribunal des grande instance de Nanterre a sur cette base obligé Renault à décompter le temps de travail de ses cadres, y compris forfaitisés.

Les cadres ne sont pas *a priori* exclus de la réglementation de la durée du travail, même si le sentiment contraire a été souvent admis. La jurisprudence est constamment venue conforter ce principe. La chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi eu l'occasion de rappeler à plusieurs reprises que la seule qualité de cadre ne suffisait pas à exclure le droit au paiement des heures supplémentaires effectuées (Cass. soc., 20 novembre 1998, Motac/SA Sartore).

En outre, l'employeur cherchant à convaincre à tort l'inspecteur du travail que ces cadres respectent les maxima de 48 heures hebdomadaires et de 46 heures sur 12 semaines consécutives commet, depuis la loi du 11 mars 1997, le délit correctionnel de travail dissimulé, donnant lieu à des sanctions lourdes (200 000 francs d'amende et deux ans de prison).

De même, le mensonge par action ou par omission en ce domaine correspond à un délit d'obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail, comme l'a indiqué la chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt en date du 30 mars 1992.

Ces diverses jurisprudences sont progressivement venues conforter l'idée que l'emploi du temps de l'encadrement exigeait des solutions juridiques spécifiques, ce qu'avait reconnu pour la première fois la loi du 13 juin 1998. Reprenant les solutions novatrices adoptées par nombre d'accords collectifs signés en application de cette première loi, le projet de loi crée une nouvelle section du code entièrement consacrée à cette question

Dans le code du travail actuel, le chapitre sur la durée du travail (le chapitre II du titre Ier du Livre II) comprend quatre sections. On peut rappeler que la section I est relative aux dispositions générales, la section II au travail à temps choisi, la section III aux heures supplémentaires, la section IV aux dispositions concernant les jeunes travailleurs. L'objet de cet article est donc de créer, après la section IV, une section V portant sur les « *dispositions particulières relatives aux cadres* ».

Après les salariés à temps partiel et les jeunes salariés, les salariés cadres sont donc considérés comme une catégorie à part de salariés devant faire l'objet de mesures particulières. La logique apparaît cependant différente dans ce dernier cas. La distinction dans le code de « catégories » particulières de salariés (temps partiel, jeunes) visait d'une manière générale à réglementer de façon plus stricte que pour l'ensemble des salariés les questions liées à la durée du travail. En ce qui concerne les cadres, l'objectif n'est pas tant de « durcir » des dispositions générales sur la durée du travail que de permettre leur applicabilité pratique et, même, de prévoir quelques assouplissements nécessaires à la prise en compte de la réalité du travail de certains cadres.

La nouvelle section V ainsi créée tend à diviser l'encadrement en trois populations d'importance très variable ; elle se décompose en quatre articles : de l'article L. 212-15-1 à l'article L. 212-15-4. Les trois premiers permettent de distinguer, chacun, une catégorie particulière de cadres. En effet, il faut signaler que, sous le vocable générique de « cadre », coexistent des situations extrêmement hétérogènes, qui recouvrent les cas du chercheur, de l'agent commercial n'ayant aucune tâche d'encadrement de personnel, du chef de service pouvant gérer des équipes de collaborateurs plus ou moins importantes, enfin du cadre dirigeant.

Le dernier article, l'article L. 212-15-4 nouveau, rappelle les règles devant présider à l'établissement de la rémunération pour les forfaits en heures pouvant être établis au titre des articles L. 212-15-2 nouveau (pour les cadres occupés selon un horaire collectif) et L. 212-15-3 nouveau (pour la troisième catégorie de cadres).

Notons qu'à l'exclusion des itinérants, ces nouvelles modalités de décompte du temps de travail ne sont pas étendues aux non-cadres. D'ailleurs, comme ont pris soin de le préciser les articles L. 212-15-2 nouveau et L. 212-15-3-I nouveau, les dispositions dérogatoires de la nouvelle section V ne concernent que les « cadres au sens des conventions collectives de *branche* ». Des négociations d'entreprise auraient en effet éventuellement pu permettre une extension de la notion de cadre. Grâce à cette précision, il est impossible que des assimilés cadres au sens de la réglementation des régimes de retraite complémentaires soient couverts par les dispositions qui suivent.

2. Trois catégories de cadres soumis à des régimes différents en matière de réglementation de la durée du travail

- **Des cadres dirigeants qui se trouvent légalement exclus de l'application de la presque totalité des dispositions sur la durée du travail**

L'article **L. 212-15-1 nouveau** qui porte sur les cadres dirigeants indique simplement qu'ils ne sont pas légalement soumis aux dispositions du titre I et aux chapitres préliminaire, I, II du titre II du livre II.

Ce nouvel article légalise l'exclusion des cadres dirigeants de la réglementation de la durée du travail, y compris les durées maximales, la règle du repos journalier et hebdomadaire et les jours fériés. Ils bénéficient toutefois des congés payés et du repos obligatoire des femmes en couche. L'exclusion des règles relatives au repos éclaire le caractère éminemment restrictif de la notion de cadre dirigeant. Cette catégorie représente manifestement un faible pourcentage de cadres. Dans les faits, ces derniers ne se considèrent vraisemblablement pas soumis aux dispositions sur la durée du travail auxquelles ils échappent désormais en vertu de la loi.

Mais il faut, d'emblée, signaler qu'il n'existe pas de définition formelle ni unique du cadre dirigeant. L'article fait référence à « l'importance » des responsabilités qui lui sont confiées, laquelle « implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ». Les deux critères retenus – des responsabilités importantes jointes à une grande autonomie de gestion – semblent permettre d'englober l'ensemble des cadres visés. L'un des deux critères ne saurait suffire à faire d'un cadre un cadre dirigeant. En effet, on peut concevoir un cadre supérieur ayant de lourdes responsabilités mais inséré dans une hiérarchie et ne jouissant pas d'une grande indépendance. De même, un cadre ayant une certaine indépendance dans sa façon de gérer son emploi du temps ne se voit pas nécessairement reconnaître des responsabilités très importantes au sein de son entreprise. Ainsi c'est bien le cumul des deux critères (un faisceau d'indices joint à des critères secondaires comme le niveau de rémunération par exemple) qui permet de classer un cadre dans la catégorie des cadres dirigeants.

Par ses termes mêmes, ce régime très spécial s'inspire directement de la directive communautaire de 1993, elle-même inspirée du « *leitender Angestellter* » allemand qui renvoie au manager assurant la responsabilité économique de l'entreprise. Comme elle, il vise ces salariés bien particuliers qui ont un rôle d'employeur et le représentent souvent en matière sociale ou autre. Il peut par exemple présider le comité d'entreprise à la place du chef d'entreprise ; il assume la responsabilité pénale.

Cette particularité, comme le fait que ne soit pas visée dans l'article L. 212-15-1 la catégorie des cadres dits « supérieurs », invite donc à se limiter au premier cercle autour du dirigeant, comme le font nombre de conventions collectives de branche (exemple de la chimie). Dans les organigrammes des entreprises de moyenne et de grande importance, ces personnes devraient être par définition un très petit nombre. Elles semblent se situer dans le premier cercle concentrique de pouvoir entourant le chef d'entreprise.

Il est au moins clair que ces dispositions d'exclusion vont concerner :

- les directeurs siégeant au comité de direction ou participant à la prise de décision stratégiques concernant la vie de l'entreprise ;

- les membres du comité de direction ayant une totale latitude dans leur domaine d'activité ;

- les cadres exerçant dans leurs domaines respectifs toutes les prérogatives de l'employeur sans avoir à solliciter des autorisations préalables et assumant en contrepartie, par délégation implicite, la responsabilité pénale du chef d'entreprise. Il s'agit, en quelque sorte, de ce que l'on pourrait appeler des salariés « co-mandataires de fait ». Cette catégorie pourrait ainsi être strictement limitée aux cadres inscrits dans le collège des employeurs aux élections prud'homales.

Il va de soi que tous les cadres dirigeant un service ne sauraient être considérés *ipso facto* comme des cadres dirigeants. D'ailleurs, en cas de contentieux, les entreprises qui auraient voulu faire entrer dans la définition des cadres dirigeants certains cadres se déplaçant beaucoup ou travaillant selon des horaires extensibles afin de les exclure de la réglementation du travail, devront devant le juge faire la preuve de « l'importance des responsabilités impliquant une large indépendance » du cadre en cause.

• Les cadres intégrés dans une équipe et suivant des horaires collectifs

L'article L. 212-15-2 nouveau traite des cadres qui, à la différence des cadres dirigeants, ont des comptes à rendre sur leur emploi du temps à leurs supérieurs hiérarchiques et font partie d'une équipe. Cet article isole les cadres intégrés à une collectivité de travail et soumis à un horaire déterminé. D'après la rédaction retenue, il s'agit d'ailleurs de conditions cumulatives. Les intéressés sont les seuls parmi la catégorie générale des cadres à être obligatoirement soumis à l'ensemble de la réglementation sur la durée du travail.

Catégorie hiérarchiquement opposée à la précédente, les cadres intégrés suivent le sort commun. L'ensemble du droit de la durée du travail leur est applicable, y compris les modalités de contrôle : le décompte précis des horaires journaliers et hebdomadaires comme les pauses. Mais comme le montrent les termes « *et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée* », cette catégorie exclut manifestement les cadres travaillant à la mission comme les journalistes et les ingénieurs qui, bien que souvent intégrés à une collectivité de travail, sont soumis à des horaires aléatoires.

Les cadres visés peuvent avoir pour fonction d'animer « *le service ou l'équipe auxquels ils sont intégrés* » ou être simplement un des membres constitutifs de l'équipe. Dans tous les cas, « la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée » ; c'est-à-dire qu'au commencement de la semaine, les horaires sont globalement connus et se caleront, sauf imprévus, sur ceux des autres salariés non cadres. La régularité et la prévisibilité de ces horaires ont pour effet de « banaliser » la situation du cadre inséré dans une structure. On peut relever que le terme de « prédéterminé » est repris de la directive de 1993.

Sont manifestement concernés :

- les cadres de proximité tels que le chef de chantier, les responsables d'agences ;
- les chefs de service qui encadrent des équipes de travail et sont soumis aux mêmes contraintes de présence.

Pour cette catégorie, le forfait salarial (avec référence horaire impérative) reste possible si le cadre doit dépasser 35 heures de façon répétitive à compter du 1^{er} janvier 2000.

● **Les cadres soumis aux conventions individuelles de forfait**

L'article L. 212-15-3 nouveau traite de la situation intermédiaire des cadres qui ne sont ni des cadres dirigeants ni des cadres intégrés dans une collectivité de travail. Parmi ces cadres de troisième type figurent notamment les agents commerciaux qui sont relativement indépendants dans leur gestion de leur travail et dont les horaires peuvent difficilement être prédéterminés d'une semaine sur l'autre. Cette catégorie, qui se définit par opposition aux deux précédentes, sera d'autant plus vaste que celle des cadres intégrés à une équipe sera limitée.

Ne sont pas seulement concernés les cadres dont les horaires ne sont pas contrôlables, mais également les cadres dont le temps de travail est aléatoire et ne peut être fixé à l'avance. Pour ces cadres ayant une situation intermédiaire – entre les cadres dirigeants et les cadres occupés à un horaire collectif – cet article permet d'adopter une mesure forfaitaire du temps de travail, soit en jours (ou en demi-journées), soit en heures. Dans tous les cas, ces cadres « *doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail* » aux termes de la première phrase du **I** de l'article L. 212-15-3. Cette condition de réduction du temps de travail est un élément *sine qua non* de l'établissement des différents systèmes de forfait décrits ensuite. On peut noter que si l'employeur décide de proposer à certains de ses cadres les conventions de forfait telles que prévues dans cet article, celles-ci se substitueront aux conventions de forfait préalablement conclues entre eux.

Dans tous les cas, même après l'établissement d'une nouvelle convention individuelle de forfait, qui est supposée opérer une réduction du temps de travail, la nouvelle durée conventionnelle du travail pourra continuer de dépasser 35 heures hebdomadaires.

Une certaine souplesse préside à l'élaboration de ces « conventions individuelles de forfait » lesquelles peuvent être établies sur trois bases différentes : hebdomadaire, mensuelle, annuelle. Ce dernier type de forfait fait l'objet de dispositions spécifiques décrites dans le II de l'article L. 212-15-3 nouveau – lorsque le forfait est en heures sur l'année – et dans le III – lorsque le forfait est établi en nombre de jours travaillés sur l'année.

Il faut signaler qu'aux termes du I de cet article, l'obligation de signer préalablement un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise n'existe que pour les forfaits établis sur l'année. Il a été considéré que seule cette modalité devait faire l'objet d'un encadrement conventionnel, les autres systèmes de forfaits, hebdomadaires ou mensuels, apparaissant moins susceptibles de donner lieu à d'éventuelles dérives. Notons que lorsqu'un accord collectif sera intervenu, il devra être complété au niveau contractuel par la conclusion d'un avenant aux contrats de travail.

Il résulte d'ailleurs des dispositions du I que le décompte forfaitaire en heures, dans le cadre hebdomadaire ou mensuel, constitue la seule modalité applicable à défaut d'accord.

Le II de l'article L. 212-15-3 nouveau indique qu'en cas de forfait annuel horaire, l'accord collectif

- se doit de déterminer la durée annuelle de travail servant de base à l'établissement du forfait ;
- doit préciser les catégories de salariés concernés.

Les dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 qui ont trait aux modalités de décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié sont normalement applicables, ce qui apparaît logique puisque un forfait établi en nombre d'heures part du principe que ces heures vont pouvoir être décomptées.

Les dispositions des articles L. 220-1 (règle du repos quotidien de 11 heures consécutives), L. 221-2 (interdiction de faire travailler un salarié plus de six jours par semaine) et L. 221-4 (repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives) s'appliquent également à ces salariés.

En revanche, aux termes de la dernière phrase du II, il ressort que les durées maximales journalière et hebdomadaire du travail fixées au deuxième alinéa des articles L. 212-1 (dix heures de durée quotidienne de

travail) et L. 212-7 (pas plus de douze semaines consécutives de plus de 46 heures et pas plus de 48 heures au cours d'une même semaine) peuvent ne pas être appliquées à une condition : que l'accord collectif leur substitue d'autres limites. Le support d'un accord collectif est donc nécessaire pour déroger à ces règles. Le projet fait confiance à la négociation pour que les nouvelles durées maximales restent dans des limites raisonnables. En toute hypothèse, il existe une limite physique protectrice pour le salarié puisque celui-ci continue de bénéficier des 11 heures d'affilée de repos journalier et des 24 heures consécutives de repos hebdomadaire minimal, en plus d'un jour non travaillé au cours de la semaine.

Même si cela n'est pas explicitement indiqué, les cadres soumis à un forfait horaire hebdomadaire ou mensuel restent *a contrario* soumis aux règles de droit commun. (voir le tableau *in fine*)

Il faut porter une attention particulière au cas spécifique des forfaits en nombre de jours sur l'année, tel que prévu dans le **III** de l'article L. 212-15-3 nouveau.

Dans un **premier alinéa**, il est indiqué que le décompte en jours ne doit pas dépasser un plafond de 217 jours travaillés par an. On peut observer que le nombre de 217 constitue un maximum et que les négociateurs peuvent bien entendu abaisser cette limite fixée par la loi. Il représente un montant indépassable à partir duquel les négociations doivent s'engager dans les branches comme dans les entreprises.

Certes, le nombre de 217 ne représente pas l'équivalent des 35 heures sur l'année. Il faut rappeler que le nombre de 200 jours travaillés avait été proposé par la CFE-CGC (confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres). Mais il convient de souligner rappeler qu'actuellement, les cadres travaillent en moyenne 230 jours par an¹. Les auteurs du projet ont considéré qu'il ne serait pas opportun de fixer dans le code du travail un nombre de jours travaillés si faible par rapport à la situation actuelle qu'il ne pourrait dans les faits être respecté par les cadres. Ceux-ci doivent bénéficier d'une réduction du temps de travail qui soit à la fois réaliste et sensible.

Cette nouvelle mesure du temps de travail en termes de jours permettra de ne plus avoir à distinguer dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif ; la question des repas d'affaires et des missions professionnelles est ainsi résolue. *A contrario*, toute journée comportant pour partie du temps de travail, même dans des proportions très faibles, devrait être comptabilisée comme un jour travaillé, sauf à identifier la prise effective d'une demi-journée de repos.

¹ Selon une étude de l'INSEE du mois d'août 1999, les cadres du privé travaillent en moyenne 46 heures 16. Un quart des cadres travaillent 50 heures et plus par semaine alors qu'un autre quart travaillent 40 heures ou moins.

Il découle des dispositions combinées de ce premier alinéa que l'accord collectif – indispensable pour mettre en place un forfait jours – doit impérativement comporter un certain nombre d'éléments :

- Il définit les catégories de salariés concernés.

- Il établit « *les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos* ». Le repos peut donc être pris de façon souple par jour entier ou par demi-journée mais l'article n'indique pas si cela est à la convenance du salarié ou à l'initiative de son employeur.

- Il « *détermine les conditions de suivi de son application* ». Une mention particulière est faite à l'organisation du travail et surtout à « *la charge de travail* » incombant aux cadres. Le phénomène d'intensification du travail pourra ainsi être mieux circonscrit. Cette disposition novatrice permettra, le cas échéant, de repenser au sein de l'entreprise l'organisation du travail et sa répartition s'il s'avère par exemple que les cadres au forfait jours se voient attribuer un nombre de dossiers à traiter démesuré par rapport au nombre de jours où ils sont censés être présents dans l'entreprise, ce qui les obligerait à travailler jusqu'à l'épuisement au cours de ces journées...

Il est par ailleurs indiqué dans l'avant-dernière phrase du premier alinéa du III que les jours de repos peuvent être affectés dans un compte épargne-temps dans les conditions définies à l'article L. 227-1 (voir l'article 9 du projet).

Aux termes du **deuxième alinéa**, le décompte en jours non seulement dispense l'employeur d'appliquer les 35 heures aux cadres concernés mais l'exonère également des dispositions relatives à la durée maximale journalière (les 10 heures de travail quotidien) et hebdomadaire (les 12 semaines consécutives de plus de 46 heures et la semaine de plus de 48 heures). Les contrôles portant sur le respect de ces règles sont désormais sans objet.

Seule la règle applicable au repos journalier (11 heures consécutives) est explicitement citée comme s'appliquant. On peut néanmoins considérer que celle du repos hebdomadaire (un jour tous les six jours d'une durée ininterrompue de 24 heures) devrait être également respectée. Comme le faisait déjà la directive communautaire de 1993, les problématiques se trouvent quelque peu inversées lorsque, pour certaines catégories de cadres, l'accent est mis non pas sur le respect des maxima, mais sur la garantie d'un temps de repos minimum (les 24 heures + 11 heures = 35 heures de repos hebdomadaire).

Tableau récapitulatif Le forfait sur une base annuelle	
Dans tous les cas (calcul en heures ou en jours), il y a nécessité d'un accord collectif.	
En heures (Art. L. 212-15-3 II)	En jours (Art. L. 212-15-3 III)
Si le forfait est établi en heures sur l'année, l'accord « <i>doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi (...)</i> » « <i>doit préciser les catégories de salariés concernés</i> »	Si le forfait est établi en nombre de jours travaillés, ce nombre ne peut dépasser 217 par an. L'accord doit non seulement préciser les catégories de salariés concernés, mais également comporter un certain nombre d'indications, et notamment prévoir des modalités de suivi de son application.
L'accord « <i>sous réserve 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.</i> »	Sans même que l'accord ait à le préciser, la contrepartie du forfait jours est que les maxima journaliers et hebdomadaires ne s'appliquent plus. La seule règle explicitement citée est celle des 11 heures consécutives de repos journalier.

Le cas des non-cadres itinérants

Aux termes de la dernière phrase du premier alinéa du III de l'article L. 212-15-3 nouveau, « *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 et dont la durée du temps de travail ne peut être déterminée.* » *A contrario*, ceux des itinérants dont la durée du travail pourrait, en dépit de la nature même de leur tâche, être prédéterminée ne pourraient conclure de convention individuelle de forfait en jours.

Il faut en effet noter que l'itinérance se distingue de la liberté d'organisation en ce sens qu'elle suppose une activité exercée en dehors de l'entreprise et comportant des déplacements quotidiens. Pour autant, l'application du décompte forfaitaire de la durée du travail aux salariés itinérants suppose l'absence d'horaire déterminé. Sont de ce fait exclus par exemple les conducteurs routiers ou les livreurs de pizzas.

Sont manifestement visés :

- les emplois du type représentant de commerce ;

- les assistantes sociales en milieu rural ;
- les dépanneurs.

3. Les règles de calcul des rémunérations pour les forfaits en heures

L'article **L. 212-15-4 nouveau** légalise le forfait de salaire avec référence horaire à la semaine, au mois ou à l'année (établi en vertu des articles L. 212-15-2 nouveau et L. 212-15-3 nouveau) en reprenant les règles appliquées en la matière par la jurisprudence comme le respect des minima conventionnels. Il indique qu'en cas de forfait établi en heures, la rémunération *« 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. »*

Est ainsi confortée la jurisprudence la plus récente qui veut que le forfait salarial soit au moins égal au tarif conventionnel multiplié par le nombre réel d'heures supplémentaires effectuées.

Tableau récapitulatif

TYPES DE CADRES	DISPOSITIONS AUXQUELLES ILS SONT SOUMIS	DISPOSITIONS AUXQUELLES ILS NE SONT PAS SOUMIS
<p>Cadres dirigeants (L. 212-15-1 nouveau)</p>	<p>L'article L. 212-15-1 nouveau du code du travail, en définissant à quelles dispositions ces cadres ne sont pas soumis, déterminent a contrario celles auxquelles ils sont en principe soumis.</p> <p>Au sein du Livre II titre II « Repos et Congés», ces cadres sont soumis aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chapitre III sur les « Congés annuels », - Chapitre IV sur le « repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants », - Chapitre V sur les « Congés non rémunérés », - Chapitre VI sur les « Congés pour événements familiaux », - Chapitre VII sur le compte épargne - temps <p>Ces cadres sont également soumis aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Titre III du Livre II « Hygiène, sécurité et conditions du travail » - Titre IV « Médecine du travail » 	<p><u>Au sein du Livre II</u> (« <i>Réglementation du travail</i> »)</p> <p><u>Tout le Titre I</u> « Conditions du travail » qui comprend trois chapitres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chapitre I sur l'âge d'admission, - Chapitre II sur la durée du travail - Chapitre III sur le travail de nuit. <p><u>Titre II – Chapitre préliminaire</u> sur le « Repos quotidien »</p> <p><u>Titre II – chapitre I</u> sur le « Repos hebdomadaire »</p> <p><u>Titre II – chapitre II</u> sur les « Jours fériés »</p>

<p>Cadres intégrés dans une équipe ou un service (L. 212-15-2 nouveau)</p>	<p>L'article L. 212-15-2 nouveau concerne les cadres occupés selon un horaire collectif, quelle que soit la structure considérée : atelier, service, équipe. Logiquement, ces cadres se voient appliquer les mêmes règles que les autres salariés puisque « la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée ».</p> <p>L'article indique explicitement que, contrairement aux cadres dirigeants, ces cadres sont soumis au sein du livre II du code aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chapitre II du titre I sur la durée du travail, - Chapitre III du titre I sur le travail de nuit, - Tout le titre II sur les repos et congés <p>Bien entendu, les autres dispositions du livre II (titre III à VI) continuent de s'appliquer à leur cas.</p> <p>De même, les dispositions du Livre premier « Conventions relatives au travail » continuent de s'appliquer normalement.</p>	<p>Ces cadres doivent être considérés comme des salariés ordinaires en ce qui concerne l'applicabilité des dispositions du code du travail. Ainsi l'ensemble des dispositions s'appliquant aux salariés ont vocation à leur être également applicables.</p>
<p>Autres cadres ne relevant ni de la première catégorie ni de la seconde (L. 212-15-3 nouveau)</p>	<p>L'article L. 212-15-3 nouveau définit une catégorie de cadres « en creux » : ceux des cadres qui ne rentrent ni dans la définition des cadres dirigeants ni dans celle des cadres intégrés dans une équipe doivent pouvoir bénéficier d'un traitement spécifique.</p>	<p>1) Lorsque ces cadres ont un forfait, hebdomadaire ou mensuel, en nombre d'heures, ils restent par définition soumis aux règles de décompte des horaires et au respect des maxima.</p> <p>2) Lorsque ces cadres ont un forfait en heures sur l'année, ils restent soumis au décompte et au contrôle des horaires effectués. Les règles des 11 heures consécutives de repos, des 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, et l'interdiction de faire travailler le cadre plus de six jours au cours de la semaine, sont applicables.</p> <p>En revanche, l'accord collectif peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7.</p>

		<p>3) Lorsque ces cadres ont un forfait jours sur l'année, ils ne sont plus soumis ni au décompte et au contrôle des horaires ni aux maxima journaliers et hebdomadaires. La seule règle explicitement visée par le III est la règle des onze heures de repos consécutives (article L. 220-1).</p>
--	--	--

*

La commission a *rejeté* trois amendements de suppression de l'article, l'un de M. François Goulard, l'autre de M. Bernard Accoyer et un troisième (n° 54) de M. Thierry Mariani, après que **M. François Goulard** a considéré que les dispositions de l'article L. 212-15-1 ou L. 212-15-3 nouveaux du code du travail en particulier étaient totalement irréalistes en regard du rythme de travail actuel des cadres dirigeants ou supérieurs.

Article L. 212-15-1 du code du travail

La commission a *rejeté* un amendement de suppression de M. Bernard Accoyer.

La commission a examiné en discussion commune sept amendements :

- un amendement du rapporteur proposant une nouvelle rédaction de l'article afin d'enrichir et de préciser la définition de la notion de cadres dirigeants par deux critères supplémentaires : l'habilitation à prendre des décisions de façon autonome et la perception de rémunérations élevées ;

- un amendement de M. Hervé Morin renvoyant la définition de la notion de cadres dirigeants à la négociation collective ;

- un amendement de M. François Goulard élargissant à l'ensemble des cadres le principe de la non-application des règles relatives à la réduction du temps de travail ;

- un amendement (n° 55) de M. Thierry Mariani élargissant le dispositif de l'article aux salariés définis par une convention ou un accord collectif étendu ;

- un amendement de M. Yves Cochet limitant la portée de l'article aux seuls cadres dirigeants membres de comités exécutifs de direction ;

- un amendement de M. Maxime Gremetz précisant que, pour être considérés comme dirigeants, les cadres doivent disposer d'une rémunération supérieure à huit fois le SMIC ;

- un amendement (n° 58) de M. Thierry Mariani prévoyant qu'un décret détermine les critères constitutifs de la qualité de cadres dirigeants.

Le rapporteur a rappelé que le but de cet article était de limiter au maximum le nombre de personnes auxquelles ne serait pas appliquée la plupart des dispositions sur la durée du travail et le repos obligatoire. Il convient donc de s'assurer, grâce à un faisceau d'indices, que des cadres n'étant pas réellement dirigeants ne se trouvent pas exclus du bénéfice de ces dispositions. L'amendement proposé va dans ce sens.

M. Maxime Gremetz, après avoir souligné l'absurdité de la définition de trois catégories de cadres (moyens, supérieurs, dirigeants), a considéré que la définition de la notion de cadres dirigeants donnée par l'article n'était pas satisfaisante, une définition prenant en compte la rémunération lui semblant préférable.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a fait observer que la définition de la notion de cadres dirigeants ne relevait pas de la loi mais de la négociation collective. L'amendement du rapporteur paraît, à cet égard, caricatural.

M. François Goulard, en réaction à la proposition de M. Maxime Gremetz, a rappelé que de nombreux cadres dirigeants avaient aujourd'hui une rémunération bien inférieure à huit fois le SMIC.

M. Gérard Terrier a souligné la forte demande exprimée par les cadres d'une définition de leur catégorie professionnelle. L'amendement du rapporteur s'est appuyé sur la jurisprudence pour préciser cette définition. Il apporte une clarification importante du droit applicable à cette catégorie de salariés.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur, tous les autres amendements devenant, de ce fait, *sans objet*.

Article L. 212-15-2 du code du travail

La commission a *rejeté* un amendement de suppression de M. François Goulard.

La commission a *rejeté* trois amendements examinés en discussion commune :

- un amendement de M. Thierry Mariani (n° 56) disposant que, pour les cadres soumis aux règles de droit commun, le paiement des heures supplémentaires régulières peut être intégré dans leur rémunération ;

- un amendement de conséquence de M. Maxime Gremetz ;

- un amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant l'établissement de conventions individuelles de forfait pour les cadres bénéficiant d'une réduction du temps de travail.

La commission a *rejeté* un amendement (n° 59) de M. Thierry Mariani précisant que les cadres occupés selon l'horaire collectif ne sont soumis aux règles de droit commun sur le temps de travail que lorsqu'ils en font la demande.

Article L. 212-15-3 du code du travail

La commission a *rejeté* un amendement (n° 57) de M. Thierry Mariani étendant le recours aux conventions individuelles de forfait à tous les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif, à l'exception des salariés non sédentaires.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz définissant les modalités de conclusion de conventions de forfait pour les cadres, dans le respect des durées maximales du travail et selon une procédure progressive sur cinq ans.

Le rapporteur, tout en reconnaissant la nécessité de prendre des mesures pour réduire le temps de travail des cadres, aujourd'hui beaucoup trop élevé, a souhaité que la solution proposée, qui prévoit notamment une période de transition relativement longue, ne soit pas retenue.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a ensuite *rejeté* cinq amendements :

- deux amendements identiques de M. François Goulard et de M. Bernard Accoyer étendant les dispositions de l'article aux cadres au sens des conventions collectives d'entreprises ;

- deux amendements identiques, l'un de M. François Goulard et l'autre (n° 60) de M. Thierry Mariani, disposant que, pour les cadres visés par l'article, le bénéfice d'une réduction effective de la durée du travail constitue une possibilité et non une obligation ;

- un amendement (n° 61) de M. Thierry Mariani supprimant l'obligation de faire valider les conventions annuelles de forfait par une convention ou un accord collectif.

La commission a examiné un amendement du rapporteur disposant que les modalités et les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait ainsi que les catégories de cadres pouvant en bénéficier doivent être déterminées par l'accord collectif.

Après que **M. Gérard Terrier** a signalé que cet amendement répondait à une véritable attente des cadres, la commission a *adopté* cet amendement.

La commission a *rejeté* deux amendements présentés par M. François Goulard, l'un prévoyant la possibilité d'un accord établissant une durée du travail des cadres décomptée en jours, l'autre étant un amendement de cohérence.

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet tendant à ce que les conventions individuelles de forfait soient encadrées par des accords collectifs préalables.

Le rapporteur a indiqué sa volonté de conditionner la mise en place des forfaits pour les cadres à la mise en place d'un accord collectif.

M. Yves Cochet a *retiré* son amendement et a co-signé l'amendement précédemment adopté du rapporteur présenté par M. Gérard Terrier.

La commission a *rejeté* deux amendements identiques de MM. François Goulard et Germain Gengenwin supprimant le II de l'article L. 212-15-3 au motif qu'il serait en pratique impossible de contrôler et de comptabiliser le nombre d'heures effectuées par la catégorie de cadres bénéficiant de forfait en heures sur l'année, étant donné la spécificité de leurs activités.

La commission a examiné un amendement présenté par M. Yves Cochet tendant à accorder aux cadres soumis au forfait annuel le bénéfice des limites horaires quotidiennes et hebdomadaires comme les autres salariés.

M. Gérard Terrier a indiqué qu'une telle disposition était trop contraignante et ne prenait pas assez en compte la réalité du travail des cadres à l'heure actuelle.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur visant à compléter les dispositions existantes du II de cet article en prévoyant un contrôle conventionnel des horaires pratiqués et de l'organisation du travail si l'accord déroge aux maxima légaux, c'est-à-dire à la durée quotidienne de travail de dix heures maximum, à la durée hebdomadaire de quarante-huit heures maximum et de quarante-six heures maximum sur douze semaines consécutives.

La commission a examiné un amendement de M. François Goulard visant à supprimer le III de cet article relatif au forfait en nombre de jours travaillés au motif que l'article de loi est illisible en l'état actuel, y compris pour les spécialistes du droit du travail. De plus, le fait d'encadrer le temps de travail des cadres de manière rigoureuse peut entraîner une « fuite des cerveaux » vers des pays ayant des législations plus souples, comme la Grande-Bretagne.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a ensuite *rejeté* :

- un amendement de M. François Goulard supprimant la double condition d'un accord collectif et d'une convention individuelle ;

- deux amendements de M. Thierry Mariani l'un (n° 62) prévoyant que l'accord collectif doit fixer ou le nombre de jours de congés supplémentaires accordés et l'autre (n° 63) supprimant la limite de 217 jours.

La commission a examiné un amendement de portée rédactionnelle du rapporteur ayant pour objet d'indiquer dans la loi de façon la plus claire possible que le nombre de 217 jours travaillés sur l'année n'est pas une référence en soi pour l'ensemble des accords mais qu'il représente un « plafond », une limite indépassable.

Le rapporteur a souligné qu'il s'agissait de lever toute ambiguïté. Les négociateurs ont tout à fait la possibilité de convenir, au niveau de la branche ou dans l'entreprise, d'un nombre plus faible de jours travaillés au cours de l'année.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a indiqué son opposition à un tel amendement jugé parfaitement inutile.

La commission a *adopté* cet amendement.

La commission a examiné un amendement présenté par M. Yves Cochet visant à fixer le nombre maximal de jours travaillés à 205.

M. Yves Cochet a indiqué qu'il convenait de réduire le temps de travail des cadres de 10 %, comme pour les autres salariés. Ce calcul permet d'aboutir à la conclusion que le plafond en nombre de jours travaillés doit être de 205 jours.

Le rapporteur a indiqué qu'il était défavorable à cet amendement, le plafond de 217 jours lui paraissant plus adapté ; de surcroît, la négociation collective peut tout à fait déboucher sur un nombre inférieur aux alentours de 205 jours travaillés.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a ensuite *rejeté* deux amendements de M. Jean Pontier et de M. Thierry Mariani, proposant l'un de porter le nombre de jours travaillés à 212, et l'autre à 222 jours.

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson prévoyant que l'accord collectif devra mettre en place des systèmes de suivi des horaires effectués et des horaires de présence dans l'entreprise.

Le rapporteur a fait valoir que le forfait en jours ne devait pas déboucher sur une intensification du travail.

La commission a *adopté* cet amendement.

La commission a examiné, en discussion commune, deux amendements :

- l'un, de M. Yves Cochet, soumettant les cadres au forfait annuel en jours à des limites horaires quotidiennes et hebdomadaires ;

- l'autre, du rapporteur, visant à clarifier quelles dispositions sur le repos sont applicables aux cadres ayant un forfait en nombre de jours.

Le rapporteur a indiqué qu'il était nécessaire de préciser que s'appliquent aux cadres aux forfaits jours les dispositions selon lesquelles le salarié ne peut pas travailler plus de six jours par semaine et doit disposer de 24 heures consécutives de repos hebdomadaire.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur et *rejeté* l'amendement de M. Yves Cochet.

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson disposant que la convention ou l'accord prévoyant la conclusion de conventions de forfaits en jours doit en déterminer les modalités concrètes d'application.

Le rapporteur a précisé que l'objectif de cet amendement était de responsabiliser les partenaires sociaux afin de faire en sorte que les rythmes de travail des cadres au forfait jours restent insérés dans des limites raisonnables grâce à un contrôle du respect de la règle du repos quotidien de onze heures consécutives. Si, pour ces cadres, le décompte des heures de travail effectif s'avère difficile, en revanche, les conditions de la prise du repos quotidien peuvent être précisées et donner lieu à négociation.

La commission a *adopté* cet amendement.

La commission a *adopté* l'article 5 ainsi modifié.

CHAPITRE IV

Travail à temps partiel et contrat intermittent

Article 6

(articles L. 212-4-2 à L. 212-4-16 du code du travail)

Travail à temps partiel

Cet article a pour objet de clarifier le régime du temps partiel.

Il convient tout d'abord rappeler que la question du temps partiel n'a pas fait, volontairement, l'objet d'un traitement complet dans la loi du 13 juin 1998 qui a toutefois, en fixant une nouvelle durée légale du temps de travail à partir du 1^{er} janvier 2000, bouleversé la notion même de travail à temps partiel. On peut toutefois signaler que cette première loi a cherché à « moraliser » le recours au temps partiel et à favoriser le temps partiel choisi. Rappelons que des amendements furent adoptés en première lecture à l'Assemblée nationale afin de limiter le bénéfice de l'abattement de 30 % de cotisations sociales patronales.

Cet article du projet de loi prend, quant à lui, pleinement en considération la réalité du temps partiel. Il va dans le sens des préconisations établies dans le rapport d'information (n° 1731)¹ qui suggérait plusieurs pistes comme l'harmonisation des définitions française et communautaire du temps partiel, le développement du temps partiel choisi et le renforcement des garanties apportées aux salariés concernés. Dans la suite logique de ces réflexions, cet article poursuit donc un triple objectif :

- Il permet une mise en cohérence de la définition française avec la définition communautaire du temps partiel.

- Il encadre le recours au temps partiel tant au niveau contractuel qu'au niveau conventionnel et donne de nouvelles sécurités aux salariés concernés.

- Il insère la pratique du temps partiel modulé dans des règles strictes et protectrices pour les salariés et définit la possibilité de mise en place du « temps partiel familial » à la demande de ces derniers.

Il se décompose en huit paragraphes.

¹ Rapport présenté par M. Gaëtan Gorce en juin 1999.

Le **I** opère un réaménagement des dispositions sur le temps partiel au sein du code du travail. On peut relever notamment que les articles L. 212-4-4, L. 212-4-5, L. 212-4-6 et L. 212-4-7 du code font l'objet d'une renumérotation et deviennent les articles L. 212-4-8 à L. 212-4-11.

Le **II** qui a pour objet de modifier l'article L. 212-4-2 actuel fournit une définition complète du travail à temps partiel.

Le **III** propose la réécriture de l'article L. 212-4-3, lequel décrit les éléments devant figurer dans le contrat de travail à temps partiel et les droits contractuels des salariés concernés.

Le **IV** réécrit l'article L. 212-4-4 et renforce ainsi l'encadrement conventionnel dont les contrats de travail à temps partiel doivent bénéficier.

Le **V** qui a pour objet de rédiger l'article L. 212-4-6 détermine les règles applicables au temps partiel modulé en prévoyant un encadrement obligatoire par accord collectif, cet accord devant lui-même impérativement comporter certains éléments.

Le **VI** qui réécrit l'article L. 212-4-7 met en place un système novateur de réduction du temps de travail établi à la demande du salarié et s'organisant autour de périodes non travaillées d'au moins une semaine.

Le **VII** fait en sorte que l'article L. 212-4-9 nouveau (anciennement article L. 212-4-5) reprenne les garanties qui s'attachent au travail à temps partiel par rapport notamment à l'accès au travail à temps plein et étende la possibilité de définir les conditions de mise en place du travail à temps choisi à l'accord d'entreprise ou d'établissement, alors que cette faculté était jusque là réservée à l'accord de branche étendu.

Le **VIII** permet une mise en cohérence des références aux articles du code à la suite des modifications intervenues dans le **I**. Ainsi l'article L. 212-4-11 nouveau, qui reprend l'ancien article L. 212-4-7, renvoie au pouvoir réglementaire la possibilité de déterminer certaines modalités d'application du travail à temps partiel.

*

1. La mise en place et la définition du travail à temps partiel

Le **II** modifie en profondeur les dispositions de l'actuel article **L. 212-4-2** du code du travail.

Les **1°**, **2°** et **3°** visent à réorganiser les dispositions au sein de cet article. Aux termes du **3°**, les sept premiers alinéas de l'actuel article précité sont remplacés par deux alinéas.

Le **premier alinéa** porte sur la mise en place du travail à temps partiel. Il est indiqué qu'un accord collectif est nécessaire : soit un accord collectif étendu soit un accord d'entreprise ou d'établissement. Tel qu'il est rédigé, cet alinéa donne à penser que la mise en place du travail à temps partiel par accord collectif semble désormais dispenser l'employeur de consulter préalablement les représentants du personnel.

Le cas d'absence d'un accord collectif est prévu. Dans cette hypothèse, le temps partiel peut être mis en place seulement après avoir sollicité et obtenu l'avis du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, celui des délégués du personnel (DP). Cet avis – qui peut d'ailleurs ne pas être favorable – doit être transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours.

Une troisième possibilité est laissée dans le cas d'« *absence de représentation du personnel* ». La mise en place d'horaires à temps partiel, qu'elle soit due à une initiative patronale ou à la demande des salariés, doit alors faire l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail. Notons que le projet ne mentionne aucun délai précis pour procéder à cette information (alors qu'en cas de représentation du personnel, il était précisé que l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel devait être transmis dans les quinze jours).

Mise en place des horaires à temps partiel

Base d'un accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement.

↘
En l'absence d'accord, nécessité d'informer le CE ou à défaut les DP en transmettent leur avis à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours.

↘
En l'absence de représentation du personnel, seulement nécessité d'informer l'inspecteur du travail.

Les dispositions consacrées à la définition proprement dite du travail à temps partiel figurent aux **sixième, septième, huitième et neuvième alinéas du II** de cet article (lequel modifie comme on l'a vu la rédaction actuelle de l'article L. 212-4-2).

Il convient à ce propos rappeler les termes du débat actuel concernant la définition existante du temps partiel en France. Il faut tout d'abord noter que la loi du 13 juin 1998 n'a pas permis de clarifier la notion de temps partiel. Celle-ci continue donc de faire l'objet de définitions diverses selon les sources du droit. A l'heure actuelle, différentes définitions du temps partiel coexistent. Le travail à temps partiel se détermine par rapport au travail à temps complet. Ainsi la convention 175 de l'Organisation internationale du travail (OIT) dispose-t-elle que le travailleur à temps partiel désigne un « *salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se situant dans une situation comparable* ». Elle n'impose ni minimum, ni régularité du travail, ni maximum, si ce n'est la limite du travail à temps plein.

La directive du Conseil de l'Union européenne en date du 15 décembre 1997 - appliquant l'accord cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 - concerne les « *salariés dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable.* »

Quant à l'article L. 212-4-2, dans sa rédaction actuelle, il renvoie « *aux horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise* » (soit 32 heures pour une durée légale de 39 heures).

Ainsi, la définition du travail à temps partiel se caractérise aujourd'hui, dans tous les cas, par sa dimension relative. De plus, la situation actuelle est marquée par une complexité accrue par les implications de la loi sur les 35 heures. Dans le droit français, la norme du temps de travail peut différer d'une entreprise à une autre, suivant la durée conventionnelle retenue. Les accords de réduction du temps de travail sont particulièrement significatifs à cet égard dans la mesure où ils déterminent une nouvelle durée du temps de travail à partir de laquelle pourra s'apprécier le caractère partiel du temps travaillé. Dans les entreprises passées aux 35 heures, seuls les salariés ne dépassant pas 28 heures de travail hebdomadaires répondent réellement, selon la législation française actuelle, au qualificatif de travailleurs à temps partiel. Le choix d'une nouvelle référence fixée à 35 heures aurait donc fait perdre la qualification de salarié à temps partiel aux personnes travaillant entre 28 et 32 heures hebdomadaires. La mise en conformité de la définition nationale avec la

définition communautaire permettra la disparition de la frange intermédiaire (de 28 à 32 heures), source de contentieux.

Dans l'article **L. 212-4-2 modifié**, trois critères alternatifs sont établis pour que des salariés soient considérés comme à temps partiel. Il s'agit des salariés dont la durée de travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale) - (septième alinéa du II);

- à la durée mensuelle équivalente à la durée légale calculée sur un mois (ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure) – (huitième alinéa du II) ;

- à la durée annuelle équivalente à la durée légale calculée sur l'année (ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure sachant que dans ce cas la durée conventionnelle est automatiquement diminuée des heures correspondant aux jours de congé légaux et fériés mentionnés à l'article L. 222-1) – (neuvième alinéa du II).

Pour se conformer à la directive européenne de 1997 déjà citée, l'article L. 212-4-2 modifié définit donc comme salariés à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un temps plein. A compter du 1^{er} janvier 2000, un horaire hebdomadaire de 34 h 30 sera donc un horaire à temps partiel.

La durée de référence, éventuellement rapportée au mois ou à l'année, est comme par le passé la durée légale, ou si elle est inférieure, la durée conventionnellement fixée au niveau de la branche ou de l'entreprise. On observera que les modalités de calcul de la durée annuelle sont harmonisées avec celles appliquées à la modulation.

Par rapport à sa rédaction antérieure, on peut relever que l'article L. 212-4-2 est complété par la référence « *aux horaires collectifs du travail appliqués dans l'établissement* ». Cet horaire de référence pourra donc éventuellement être celui de l'unité de travail à laquelle est rattaché un salarié.

Ces dispositions apportent une nouvelle sécurité juridique aux salariés concernés dans la mesure où, dans la situation actuelle, les salariés ayant des contrats de travail entre 32 et 39 heures n'avaient aucune protection ni aucune garantie en termes de délais de prévenance par exemple car ils ne correspondaient pas à la définition légale du temps partiel.

2. Un contenu enrichi du contrat de travail à temps partiel

Le **III** réécrit l'article **L. 212-4-3** qui fixe le contenu du contrat de travail à temps partiel. Ces dispositions déterminent, en l'absence d'accord collectif dérogatoire, le régime de droit commun applicable au contrat de travail à temps partiel. Aux termes de ce nouvel article, le contrat de travail à temps partiel a les caractéristiques obligatoires suivantes :

- Il s'agit impérativement d'un contrat écrit selon le premier alinéa. On peut rappeler à cet égard que la Cour de cassation a jugé qu'en l'absence d'écrit, le contrat de travail était présumé conclu à temps complet. Dans de nombreux arrêts (en date du 29 janvier 1997, du 13 mars 1997, et surtout du 12 novembre 1997, Société Paris Europe contre E. Augis), la Cour a considéré qu'il « *appartient à l'employeur qui se prévaut d'un contrat à temps partiel de rapporter la preuve non seulement de la durée exacte du travail convenu mais également de sa répartition sur la semaine ou sur le mois* ».

- Aux termes du **premier alinéa**, le contrat doit contenir des éléments comme la qualification du salarié et les éléments de sa rémunération.

- Le contrat précise la durée hebdomadaire ou le cas échéant, mensuelle (premier alinéa).

- Il donne la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Cette obligation ne s'applique pas pour les salariés des associations d'aide à domicile pour lesquels il n'est pas possible, par définition, de prévoir avec précision cette répartition à l'avance (premier alinéa).

- Le contrat définit « *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.* » (premier alinéa) On peut noter que le délai de prévenance fixé à sept jours est acceptable pour le salarié et lui permet de s'organiser en conséquence, en principe sans difficulté particulière.

- Le contrat détermine « *les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires* », sachant que, comme dans la législation actuelle, leur nombre ne peut pas être, aux termes du **deuxième alinéa**, supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Une autre limite novatrice par rapport au droit existant est apportée dans le **troisième alinéa** : désormais les heures complémentaires ne

pourront jamais avoir pour effet de faire effectuer par le salarié des horaires égaux ou supérieurs à la durée légale du travail (ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure).

On note que, dans sa rédaction proposée, cet article est exempt de dispositions relatives aux aménagements conventionnels portant sur des sujets comme le volume d'heures complémentaires au-delà du dixième, la réduction du délai de prévenance en cas de modification de la répartition des horaires, le temps partiel modulé. Ces dispositions ont été renvoyées à des articles distincts : l'article L. 212-4-4 nouveau et L. 212-4-6 nouveau.

Le projet entend faire du temps partiel un vrai temps choisi par les salariés. Cet objectif se traduit notamment par un renforcement du pouvoir de résistance du salarié face aux modifications que peut apporter l'employeur à ses conditions normales d'exécution de son contrat :

- Aux termes du **quatrième alinéa** de l'article L. 212-4-3 nouveau, le salarié est en droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires à l'intérieur des limites prévues au contrat (un dixième en principe) si la demande lui en est faite moins de trois jours avant la date prévue pour leur accomplissement. Il s'agit là en réalité d'instituer un délai de prévenance minimal de trois jours pour l'exécution des heures complémentaires prévues au contrat de travail.

- **L'avant-dernier alinéa** dispose que le salarié est également en droit de refuser la mise en œuvre de la modification de la répartition des horaires telles que prévues au contrat, et ce, même si elle est notifiée dans les délais requis, lorsque ces nouveaux horaires ne sont pas compatibles :

- avec des obligations familiales impérieuses ;
- ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur.

On peut relever que les motifs pouvant légitimer un refus de la part du salarié sont limitatifs et devraient donner lieu à une interprétation stricte. Il ne s'agit pas d'instaurer des possibilités de refus par simple confort du salarié concerné. Ce pouvoir de résistance à la mise en œuvre de dispositions auxquelles le salarié a consenti s'apparente à la reconnaissance, au profit du salarié, du fait qu'il est supposé se consacrer par ailleurs à d'autres activités, personnelles ou professionnelles.

Notons que ces nouvelles garanties devraient inciter la Cour de cassation à faire évoluer sa jurisprudence relative aux conditions de mise en œuvre de la modification de la répartition de l'horaire de travail. A partir de son analyse de l'actuel article L. 212-4-3 selon lequel le contrat « *définit en outre les conditions de la modification éventuelle de cette répartition* », la Cour exige en effet que le contrat comporte expressément, outre la variation

possible, l'énonciation des cas dans lesquels cette modification pourra intervenir.

Enfin, selon le **dernier alinéa** de l'article L. 212-4-3 nouveau, si pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel dépasse de deux heures au mois par semaine (ou de l'équivalent mensuel de cette durée) l'horaire initialement prévu au contrat, ce dernier se trouve modifié. Les horaires de travail prévus par contrat sont augmentés en y « *ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué* ». Cette modification automatique du contrat de travail est conditionnée par deux éléments :

- Un préavis de sept jours doit précéder cette modification du contrat.

- Le salarié peut s'opposer à cette modification de son contrat (s'il ne souhaite pas que les horaires prévus soient augmentés définitivement dans son contrat).

On peut relever que cette règle des douze semaines consécutives existait déjà dans le code mais que, dans quelques cas, certains employeurs faisaient en sorte de s'arrêter à la onzième semaine consécutive afin d'échapper à cette législation. La rédaction proposée de l'article L. 212-4-3 nouveau ne permet pas de contrecarrer ce type de pratique.

3. L'encadrement conventionnel du recours au temps partiel

Cet encadrement est devenu indispensable. Dans son rapport sur « Les transformations du travail et le devenir du droit du travail en Europe », M. Alain Supiot, professeur de droit à Nantes, note à juste titre que « *réduire le temps de travail peut augmenter les inégalités* », la valeur du temps rendu disponible n'étant pas homogène selon les catégories. Les horaires élastiques et les heures complémentaires imposées sans délai de prévenance et au-delà du seuil autorisé constituent malheureusement le quotidien de certains salariés. De nombreux salariés à temps partiel sont souvent à temps (très) partiel sans toutefois maîtriser leur emploi du temps. Le temps travaillé, extrêmement parcellisé, envahit la vie privée de ces salarié(e)s. Il ne permet pas, dans de nombreux cas, de concilier harmonieusement vie familiale et vie professionnelle.

L'objet du **IV** de cet article, qui propose une nouvelle rédaction de l'article **L. 212-4-4** relatif à l'encadrement conventionnel du travail à temps partiel, est de contribuer à faire reculer ces réalités.

Ce nouvel article comporte trois alinéas.

Le **premier alinéa** contient deux dispositions dérogatoires différentes.

Il a, d'une part, pour objet de prévoir les cas où l'accord de branche étendu peut réduire le délai de prévenance des salariés en cas de modification de la répartition de la durée du travail prévue dans son contrat. Le délai, qui est en principe de sept jours, peut être réduit jusqu'à un plancher de trois jours ouvrés.

D'autre part, aux termes de la dernière phrase de ce premier alinéa, l'accord de branche étendu peut permettre d'augmenter le volume des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée initialement prévue. Il n'est pas indiqué explicitement que l'augmentation de ce volume du tiers ne doit pas aboutir à ce que le salarié effectue des horaires égaux ou supérieurs à ceux de la durée légale (ou de la durée conventionnelle si elle lui est inférieure), alors que cette restriction apparaissait explicitement dans l'article L. 212-4-3.

Le **deuxième alinéa** fixe les conditions permettant à l'accord collectif de branche d'être étendu. Celles-ci tiennent dans les « *garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet* ». Une liste non limitative (« *notamment* ») est ensuite donnée :

- D'une manière générale, l'accord doit traiter des modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Il est vrai que, dans de nombreuses entreprises, les salariés à temps partiel sont ceux qui voient leur carrière bloquée de fait et qui sont le moins sollicités pour des actions de formation. De nombreux cadres considèrent d'ailleurs qu'être cadre à temps partiel c'est être « partiellement » un cadre. Pour l'heure, les salariés à temps partiel rencontrent des difficultés à établir de véritables plans de carrière et, encore plus à obtenir des postes plus élevés que ceux qu'ils occupent.
- De façon très pratique, l'accord collectif doit également fixer une « *période minimale de travail continue* » et doit limiter le « *nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.* » Cette dernière disposition a pour objet de contrecarrer les pratiques qui consistent, dans certains secteurs, à mobiliser pendant toute la journée (avec des amplitudes de présence dans l'entreprise ou l'établissement très importantes) des salariés à temps partiel auxquels plusieurs interruptions d'activité sont imposées. Ces salariés ne disposent généralement pas du temps suffisant pour vaquer à des occupations personnelles ou rejoindre leur domicile ; ils doivent

en réalité attendre de reprendre leur poste en restant dans les locaux de l'entreprise. La rémunération, qui correspond au nombre d'heures de travail effectif, paraît alors en deçà du temps de présence et des contraintes occasionnées au cours d'une journée d'activité.

Le **troisième alinéa** précise cette questions des interruptions d'activité et reprend en cela la rédaction de la loi du 13 juin 1998. Cette loi comme le projet de loi prennent en considération le fait que plusieurs coupures dans une même journée de travail équivalent à un travail par séquence qui peut être préjudiciable au salarié dont l'intégralité de la journée est amputée pour un salaire minime. Cependant, ce type d'organisation du travail est indispensable pour les entreprises dont l'activité est concentrée sur certaines heures comme l'hôtellerie, les transports scolaires, les sociétés d'entretien et de nettoyage. Aussi l'interdiction peut-elle être levée, comme dans la loi du 13 juin 1998, par accord de branche étendu comportant des contreparties spécifiques.

Pour résumer, la règle générale est que les horaires de travail des salariés à temps partiel peuvent comporter au cours d'une même journée une seule interruption d'activité, toujours inférieure à deux heures. L'exception à cette règle est qu'un accord collectif de branche étendu ou un accord agréé en application de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 relatives aux institutions sociales et médico-sociales peut prévoir des dérogations et autoriser de ce fait « *plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures* ». Deux voies sont alors possibles dans ce cas de figure :

- soit l'accord prévoit expressément le nombre et l'amplitude des coupures,
- soit il définit « *les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail* ».

Lorsque ces dérogations sont mises en place, elles doivent, d'une part, tenir « *compte des exigences propres à l'activité exercée* » et d'autre part, donner lieu à des « *contreparties spécifiques* » accordées aux salariés.

On peut relever que, compte tenu de la démarche adoptée, il aurait été plus cohérent d'insérer dans l'article précédent (article L. 212-4-3 relatif aux contrats de travail à temps partiel de droit commun) le principe d'une seule interruption ne dépassant pas deux heures dans une journée et de prévoir seulement les dérogations possibles dans l'article L. 212-4-4.

La dernière phrase de l'alinéa est relative aux activités de transport de voyageurs (notamment la ramassage scolaire) qui donnent lieu à des

interruptions d'activité importantes au cours de la journée pour des raisons évidentes. Ce cas particulier ne pouvant être traité au niveau de la loi et méritant par ailleurs de faire l'objet de dispositions spécifiques, il est renvoyé à un décret en Conseil d'Etat. Ce décret permettra de sortir du flou, voire du vide juridique, qui entourait jusqu'à présent ces activités.

4. Un nouveau dispositif de temps partiel modulé

Le **V** de cet article, qui rédige un nouvel article L. 212-4-6, met en place un système rénové de modulation de la durée du travail des salariés à temps partiel.

Ces dispositions marquent la fin du temps partiel annualisé tel qu'il résultait de la législation actuelle qui permettait d'organiser contractuellement une alternance sur un ou plusieurs mois de périodes travaillées et non travaillées sans précision préalable de la répartition des horaires de travail. Une telle organisation relève désormais du travail intermittent qui fait l'objet de dispositions spécifiques à l'article 7 du projet de loi.

En revanche, un accord collectif de branche étendu ou d'entreprise pourra mettre en œuvre une modulation sur l'année des horaires du temps partiel. Le dispositif proposé opère la transposition au temps partiel de la modulation du temps de travail à temps complet. Il s'agit de faire varier à la hausse comme à la baisse, sur tout ou partie de l'année, la durée hebdomadaire ou mensuelle indiquée dans le contrat de travail, « *à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'exécède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.* » (premier alinéa de l'article L. 212-4-6 nouveau).

Par rapport au droit commun qui ne permet qu'une variation à la hausse par le recours aux heures complémentaires, le mécanisme de la modulation offre une souplesse sans surcoût. Dès lors que l'accord collectif qui l'organise doit impérativement prévoir « *la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle* » (cinquième alinéa), cette formule d'annualisation du temps partiel n'autorise plus des alternances de périodes travaillées et de périodes non travaillées excédant le mois. On l'a vu, une telle organisation relèvera du seul travail intermittent.

Les **alinéas deux à neuf** de l'article L. 212-4-6 nouveau déterminent les éléments qui devront impérativement figurer dans l'accord de branche étendu ou dans l'accord d'entreprise. Non seulement l'accord doit mentionner les catégories de salariés (**troisième alinéa**) et les modalités de décompte de la durée du travail (**quatrième alinéa**), mais il doit stipuler la durée minimale calculée sur la semaine ou le mois selon les contrats et la durée minimale de travail pendant les jours travaillés (**cinquième alinéa**), sachant que, comme pour les temps partiel de droit commun, les

interruptions d'activité sont réglementées (**sixième alinéa**). Seul une convention ou un accord de branche étendu pourra mettre en place plus d'une interruption d'activité par journée travaillée ou une interruption supérieure à deux heures.

Le **septième alinéa** (5°) de cet article traite des « *limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier* » étant précisé que « *l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail* » ne pourra excéder le tiers de cette durée. Concrètement, cela signifie que pour un contrat prévoyant en principe 20 heures hebdomadaires, le salarié ne pourra être amené à travaillé plus de 26 heures (6 heures en plus correspondant au tiers des 20 heures inscrites au contrat).

Comme pour le droit commun du temps partiel, il est précisé qu'en aucun cas, la durée de travail du salarié ne peut égaler voire dépasser la durée légale hebdomadaire. En d'autres termes, même dans le cadre d'une modulation, le salarié à temps partiel ne saurait effectuer 35 heures ou plus au cours d'une semaine.

Le **huitième alinéa** (6°) est relatif aux conditions et aux délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés au salarié. Le rapprochement de cet alinéa avec le onzième et avant-dernier alinéa selon lequel « *le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence* » peut laisser penser que, par dérogation aux règles édictées à l'article L. 212-4-3 nouveau sur le contenu du contrat de travail à temps partiel, le contrat de travail à temps partiel modulé n'aurait pas à mentionner la répartition, au moins indicative, de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Cela signifierait que le salarié pourrait ignorer, au moment où il s'engage, les périodes auxquelles l'employeur serait susceptible de faire appel à lui.

Le **neuvième alinéa** (7°) dispose que l'accord collectif doit fixer des délais de prévenance en cas de modification des horaires prévus. La norme en la matière est un délai d'au moins sept jours entre l'annonce de la modification et la date à laquelle elle intervient. Seul un accord de branche étendu peut prévoir l'abaissement de ce délai à trois jours.

L'**avant-dernier alinéa** a trait à la possibilité, classique, d'un lissage des rémunérations sur l'année. Pour des raisons de confort matériel et de prévisibilité des rémunérations perçues par les salariés, la rémunération versée mensuellement à ces derniers peut être « indépendante de l'horaire réel ». C'est l'accord qui doit alors déterminer les conditions de calcul de cette rémunération.

Le **dernier alinéa** traite, de façon assez similaire à ce qui est prévu pour le travail à temps partiel de droit commun, du cas où sur une année,

l'horaire moyen réellement effectué a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée eu contrat et calculée sur l'année. Il n'est pas indiqué de combien les heures doivent dépasser la durée initialement prévue pour être prises en compte. Dans tous les cas (même si l'horaire a dépassé d'une heure en moyenne sur l'année), il convient de modifier le contrat de travail en prévoyant un nouvel horaire augmenté qui tienne compte du dépassement de l'horaire moyen réellement effectué au cours de l'année écoulée. Deux conditions sont mentionnées comme pour le temps partiel de droit commun : l'existence d'un préavis de sept jours et l'absence d'opposition du salarié concerné.

5. La possibilité nouvelle du temps partiel pour des besoins de vie familiale

Le VI de cet article vise à réécrire l'article L. 212-4-7 du code. Il s'agit de permettre aux salariés qui en font la demande de bénéficier d'une réduction de la durée du travail « *sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine* ». L'article prévoit, de façon limitative semble-t-il, que les raisons à l'origine de cette demande de la part du salarié tiennent à « *des besoins de leur vie familiale* ».

Par dérogation au principe selon lequel tout aménagement du temps partiel sur l'année nécessite désormais le support d'un accord collectif, celui-ci peut être organisé dans le seul cadre contractuel. L'article précise que c'est à l'initiative du salarié que ce système peut être mis en place, mais rien n'est dit sur l'obligation ou pas de l'employeur d'accéder à cette requête. Il apparaît que l'employeur n'est pas tenu juridiquement d'accepter cette organisation du temps de travail si elle s'avère incompatible avec les besoins ou les rythmes de production de l'entreprise.

Il s'agit notamment d'offrir aux salariés ayant des enfants à charge la possibilité de réduire leur temps de travail pour s'adapter aux rythmes scolaires par exemple.

Notons que le troisième alinéa de cet article entérine l'application de la réglementation des heures supplémentaires en cas d'horaire supérieur à 35 heures par semaine (ou en cas de dépassement des limites conventionnelles maximum instituées par accord de modulation). Les dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 s'appliquent donc.

Selon le dernier alinéa, il est nécessaire, lorsqu'une telle organisation est mise en place, de préciser dans un avenant au contrat de travail « *la ou les périodes non travaillées* ». Cette disposition vise à assurer la prévisibilité des journées travaillées et non travaillées afin de garantir aux salariés que telle et telle semaine (par exemple pendant les vacances scolaires), il ne sera pas appelé à travailler. On peut noter que l'article n'évoque même pas la possibilité pour l'employeur, même après un délai de

prévenance, de modifier les dates fixées pour les périodes non travaillées. Il découle de la rédaction de cet article qu'il n'est pas permis de revenir sur la répartition des périodes travaillées et non travaillées une fois qu'elles ont été décrites dans l'avenant au contrat de travail.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression de cet article respectivement présentés par MM. Bernard Accoyer et Thierry Mariani (n° 68).

Article L. 212-4-3 du code du travail

La commission a examiné, en discussion commune, quatre amendements, trois amendements présentés par M. Yves Cochet et un amendement du rapporteur, tendant à ce que le contrat de travail à temps partiel détermine la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée travaillée.

M. Yves Cochet a *retiré* ses amendements et co-signé celui du rapporteur, amendement qui a été *adopté* par la commission.

La commission a *rejeté* deux amendements, respectivement présentés par Mme Muguette Jacquaint et M. Yves Cochet, tendant à augmenter à 15 ou 14 jours le délai de prévenance en cas de modification éventuelle des horaires prévus, après que **le rapporteur** a souligné que l'allongement des délais de prévenance risquait d'avoir pour effet d'augmenter le nombre des dérogations.

La commission a examiné un amendement présenté par le rapporteur tendant à prévoir que, dans le cas où une modification de la répartition des horaires prévus au contrat de travail est notifiée au salarié à temps partiel, des contreparties doivent être apportées à ce dernier. Après que **le rapporteur** a expliqué que la rédaction de cet amendement répondait mieux au souci de protéger le salarié que les deux amendements précédemment présentés, la commission l'a *adopté*.

La commission a *rejeté* un amendement présenté par M. François Goulard tendant à augmenter la possibilité de recours aux heures complémentaires pour les salariés à temps partiel, **le rapporteur** ayant dénoncé le caractère « diabolique » du système proposé qui présente une tentation pour l'employeur – faire travailler davantage ses salariés – comme pour le salarié – financièrement incité à effectuer ces heures.

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Gilberte Marin-Moskovitz tendant à aligner le régime des heures complémentaires sur celui des heures supplémentaires.

La commission a ensuite *rejeté* un amendement de Mme Muguette Jacquaint visant à préciser qu'en l'absence d'écrit, le contrat est réputé être conclu à temps complet, après que **le rapporteur** a indiqué que cette règle était déjà appliquée et que le juge avait eu l'occasion de rappeler ce principe.

La commission a ensuite examiné, en discussion commune, trois amendements, un amendement de M. Yves Rome, un amendement de M. Yves Cochet, et un amendement de Mme Muguette Jacquaint, tendant à prévoir une taxation des heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel identique à celle des heures supplémentaires pratiquées par les salariés à temps plein.

Le rapporteur a fait part de son intention de présenter dans le cadre de la réunion tenue en application de l'article 88 du Règlement un amendement reprenant ces préoccupations et distinguant l'aspect juridique de l'aspect social dans cette problématique complexe.

M. Yves Rome a alors *retiré* son amendement. Les amendements de M. Yves Cochet et de Mme Muguette Jacquaint ont été *rejetés*.

M. Yves Cochet a ensuite *retiré* deux amendements tendant à donner la possibilité au salarié de refuser une modification de ses horaires sans risquer le licenciement, après que **le rapporteur** et **le président Jean Le Garrec** ont souligné que l'article représentait déjà dans ce domaine une avancée sociale considérable.

La commission a ensuite *rejeté* un amendement présenté par M. Maxime Gremetz ayant le même objet.

La commission a examiné, en discussion commune, trois amendements respectivement présentés par M. Thierry Mariani (n° 66), Mme Marie-Thérèse Boisseau et M. Maxime Gremetz, les deux premiers tendant à supprimer la référence aux « obligations familiales impérieuses » du salarié, comme motif de refus d'une modification de la répartition des horaires prévus dans son contrat, et le troisième élargissant au contraire cette possibilité en retirant le qualificatif d' « impérieuses ».

M. François Goulard a indiqué que le problème était de nature juridique. La notion d'obligations familiales impérieuses ne relevant pas du domaine du droit, elle se révélera inapplicable pour l'employeur comme pour le salarié.

Mme Catherine Génisson a expliqué qu'elle était favorable à la suppression de l'adjectif « impérieuses » en raison de son absence de contenu juridique.

Le rapporteur a indiqué que, même si au sens juridique l'expression considérée pouvait ne pas être pleinement satisfaisante, la suppression de ces termes engendrerait des difficultés supplémentaires entre l'employeur et le salarié.

Les trois amendements ont été *rejetés*.

La commission a *rejeté* un amendement (n° 67) de M. Thierry Mariani disposant que les obligations familiales impérieuses seraient définies dans une liste fixée par décret.

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Gilberte Marin-Moskovitz précisant que les salariés à temps partiel pourront également refuser une modification de leurs horaires lorsque cette modification sera incompatible avec une autre activité indépendante.

La commission a examiné, en discussion commune, un amendement de M. Maxime Gremetz disposant que, lorsque le salarié à temps partiel a, durant douze semaines qui ne sont pas nécessairement consécutives, travaillé au moins deux heures de plus par semaine que son horaire contractuel, ces heures supplémentaires entraînent une modification de son contrat, et un amendement de Mme Catherine Génisson disposant que la période prise en compte pour entraîner le déclenchement de cette modification du contrat de travail est de douze semaines au cours d'une période de quinze semaines.

Le rapporteur s'est déclaré favorable à l'idée défendue par ces deux amendements en donnant sa préférence au second, qui met en place un système plus cohérent.

M. Maxime Gremetz a précisé que son amendement avait pour but d'empêcher le travail partiel contraint. Il a *retiré* son amendement et a co-signé celui de Mme Génisson, que la commission a *adopté*.

Article 212-4-4 du code du travail

La commission a examiné deux amendements identiques de M. François Goulard et de M. Maxime Gremetz supprimant le premier alinéa de cet article qui permet de réduire le délai de prévenance pour une modification de la répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel.

M. François Goulard a *retiré* son amendement.

Le rapporteur a constaté qu'en ce qui concerne le temps partiel, tout le problème résidait aujourd'hui dans l'ajustement du droit à la réalité. Plutôt que de nier cette réalité, il convient d'essayer de l'encadrer et de prévoir un certain nombre de contreparties. Les dispositions que

l'amendement souhaite supprimer permettent de déroger à la durée du délai de prévenance par accord de branche. Un amendement présenté par lui a d'ailleurs pour objet d'assortir cette dérogation de contreparties. Au total, ce système semble donc préférable à une situation qui ne serait pas encadrée.

La commission a *rejeté* l'amendement de M. Maxime Gremetz.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur précisant que la convention permettant de réduire la durée du délai de prévenance doit parallèlement mettre en place des contreparties au bénéfice du salarié.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Patrick Leroy présenté par M. Maxime Gremetz interdisant de déroger par accord de branche au principe de la coupure unique de deux heures dans les horaires des employés à temps partiel, **le rapporteur** ayant considéré que les garanties prévues par le texte, c'est-à-dire une dérogation par accord de branche, étaient suffisantes.

La commission a *rejeté* deux amendements de M. François Goulard, le premier, de cohérence et le second autorisant la dérogation aux règles relatives aux coupures de deux heures par simples accords d'entreprise.

La commission a examiné un autre amendement de M. François Goulard supprimant la disposition prévoyant, pour les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public la possibilité, à défaut de convention ou d'accord, de mettre en place des dérogations au principe de la coupure d'activité dans la journée par décret en Conseil d'Etat.

M. François Goulard a jugé injustifiées ces dispositions particulières portant sur ce secteur précis.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant la nécessité d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail dans les cas où la dérogation à la règle de la coupure d'activité dans la journée est prévue par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 212-4-6 du code du travail

La commission a examiné, en discussion commune, deux amendements de suppression de cet article présentés par M. Yves Cochet et M. Maxime Gremetz.

M. Yves Cochet a rappelé que cet article introduisait, avec la confirmation de la modulation des horaires pour les salariés à temps partiel, une flexibilité accrue subie par ces salariés qui pour la plupart n'ont pas

choisi ce mode de travail, alors que d'autres souplesses pourraient suffire comme le recours aux heures complémentaires. Il faut déplorer que cet article aille en définitive plus loin dans la flexibilité que les dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 du gouvernement de M. Edouard Balladur. Il s'agit par conséquent d'une véritable régression sociale.

M. Maxime Gremetz a approuvé cette constatation en rappelant que, lors du débat sur cette loi quinquennale de 1993, les députés socialistes avaient lutté contre des dispositions moins graves que celles aujourd'hui proposées. Le fait d'ajouter une possibilité de modulation annuelle des horaires aux dispositions relatives aux heures supplémentaires n'est pas acceptable.

Mme Catherine Génisson a relevé que ces dispositions s'inspiraient du contenu des accords signés en vertu de la loi d'incitation du 13 juin 1998. Cette modulation permet aux salariés concernés de bénéficier de certains avantages comme le fait de disposer d'un jour fixe de congé ou le fait de ne pas travailler pendant les périodes de congés scolaires par exemple.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a rappelé que le temps partiel était majoritairement choisi par les salariés. Seuls 40 % d'entre eux se le voient imposer. Il s'agit avant tout de ne pas rigidifier le dispositif. Il ne faut pas oublier que la modulation sur l'année permet parfois de mieux vivre le temps partiel, notamment pour tous ceux qui le considèrent comme une transition entre le chômage et l'emploi à temps complet.

M. Hervé Morin a tout d'abord constaté que des garanties importantes étaient apportées par l'article L. 212-4-6 nouveau du code du travail en ce qui concerne la modulation puisque celle-ci ne pourra être décidée que dans le cadre d'un accord de branche ou d'entreprise. Par ailleurs, il faut rappeler que ces dispositions reflètent le résultat des négociations qui ressortent de l'analyse d'un grand nombre d'accords signés dans le cadre de la première loi sur la réduction du temps de travail.

M. François Goulard a souligné que le travail à temps partiel recouvrait des situations très diverses et qu'il ne fallait pas être obnubilé par l'existence – indéniable par ailleurs – de certaines dérives et abus. Dans de nombreuses entreprises, les employeurs éprouvent aujourd'hui des difficultés à donner satisfaction aux demandes de salariés souhaitant travailler à temps partiel (demandant par exemple à travailler à 80 % notamment). Si la loi rigidifie encore davantage le dispositif, il est clair que bon nombre de demandes de ce type ne pourront plus être satisfaites.

M. Yves Cochet a observé pour sa part que l'invocation des 15 000 accords signés en application de la loi d'incitation du 13 juin 1998 était dangereuse car ces accords contenaient manifestement du bon comme du

mauvais. Le Parlement doit aujourd'hui faire des choix politiques s'agissant de grandes questions comme le travail à temps partiel. La disposition actuellement discutée ne peut pas être acceptée puisqu'elle propose d'aller au-delà du dispositif de la loi quinquennale, laquelle avait été, en son temps, largement combattue par l'actuelle majorité.

M. Maxime Gremetz a rappelé que certains accords conclus en application de la première loi ont été signés seulement par des syndicats très minoritaires. S'y référer pour justifier le contenu du présent projet n'est donc pas un argument valable. Les organisations syndicales et les associations féminines se déclarent par ailleurs opposées à ces dispositions. Le cumul des contraintes du travail à temps partiel et de la modulation infra-annuelle aboutit à ce que le salarié ne puisse plus correctement organiser sa vie privée.

Mme Catherine Génisson a estimé, quant à elle, que l'article définissait un certain nombre de garanties pour le salarié.

M. Gérard Terrier, après s'être refusé à juger de la valeur des accords précédemment signés, a souhaité que l'on n'isole pas une disposition de l'article – qui peut apparaître comme négative ou peu protectrice – sans prendre en compte les garanties prévues par ailleurs dans le texte. Le travail à temps partiel répond indiscutablement à des exigences économiques et sociales particulières : il convient donc de l'encadrer sans pour autant en entraver le développement qui peut correspondre aux souhaits de nombreux salariés.

M. Hervé Morin a cité deux garanties supplémentaires prévues par le texte : le fait que les partenaires sociaux disposent du pouvoir de s'opposer à l'accord de modulation et que celui-ci doive ensuite être confirmé dans chaque contrat de travail individuel.

Le rapporteur a fait observer que, dans le droit actuel, le temps partiel est mis en place de gré à gré, sans contrôle, ni cadre, ni garantie. Le temps partiel modulé tel que prévu dans l'article L. 212-4-6 du code du travail sera en revanche organisé par accord de branche, ce qui permettra une protection maximale du salarié. On pourrait néanmoins réfléchir, d'ici la séance publique, à introduire dans le texte de l'article des protections supplémentaires en ce qui concerne la définition des périodes de travail prévues dans le contrat de travail.

La commission a *rejeté* les deux amendements de suppression.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant la condition d'extension pour qu'une convention puisse mettre en place un dispositif de temps partiel modulé.

La commission a examiné un amendement de M. François Goulard rendant possible la dérogation à la durée maximale d'interruption d'activité de deux heures par accord d'entreprise.

M. François Goulard a observé que cette durée de deux heures allait être un obstacle au recours au temps partiel dans certains secteurs professionnels.

Après que **le rapporteur** a indiqué qu'il était opposé à cet amendement, la commission l'a *rejeté*.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Thierry Mariani (n° 69) modifiant le dernier alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail pour limiter à un dépassement de deux heures par semaine en moyenne sur l'année le cas de modification automatique des horaires de travail inscrits dans le contrat de travail.

Article L. 212-4-7 du code du travail

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet visant assurer aux salariés un droit à la réduction du temps de travail en raison des besoins de la vie familiale,.

M. Hervé Morin a considéré que cette possibilité ouverte par cet amendement et revenant à donner au salarié le droit de modifier de façon unilatérale le contrat de travail était inadmissible.

M. François Goulard a observé que si l'article L. 212-4-7 signifiait simplement que le salarié avait le droit de demander une modification de son temps de travail, celui-ci énonçait alors une évidence et n'avait donc pas à figurer dans le code du travail.

Après que **le rapporteur** a exprimé son avis défavorable sur cet amendement, la commission l'a *rejeté*.

Elle a ensuite *rejeté* un amendement de M. Thierry Mariani (n° 70) précisant que le salarié ne pouvait bénéficier de cette baisse de temps de travail sous forme de semaine qu'avec l'accord de l'employeur.

Article L. 212-4-9 du code du travail

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson visant à renforcer le temps partiel choisi et à préciser les conditions du passage des emplois à temps plein vers les emplois à temps partiel et des emplois à temps partiel vers des emplois à temps plein.

Après que **le rapporteur** s'est déclaré favorable à cet amendement, la commission l'a *adopté*. En conséquence, un amendement rédactionnel du rapporteur est devenu *sans objet*.

La commission a *adopté* l'article 6 ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 6
(article L. 322-12 du code du travail) :

Suppression de l'abattement de 30 % des cotisations sociales pour les salariés à temps partiel

La commission a examiné trois amendements en discussion commune :

- le premier, de M. Maxime Gremetz, visant à supprimer l'abattement de 30 % des cotisations patronales dont bénéficient les contrats de travail à temps partiel ;

- le deuxième, de M. Yves Cochet, supprimant cet abattement à l'issue d'une période d'un an maximum après l'abaissement de la durée légale du temps de travail à 35 heures.,

- le troisième, de M. Yves Rome, supprimant cet abattement pour les embauches à temps partiel intervenant à partir du 1er janvier 2000.

M. Maxime Gremetz a souligné que cet abattement avait conduit à une explosion du temps partiel imposé.

M. Yves Rome a indiqué qu'il fallait aujourd'hui éviter que la nouvelle définition du travail à temps partiel ne crée un effet d'aubaine pour les entreprises qui décident de ne pas engager les négociations nécessaires en vue de la réduction du temps de travail.

Le rapporteur a observé qu'effectivement, l'abattement de 30 % avait servi à subventionner le développement du temps partiel subi et qu'il n'y avait aucune justification à accorder un avantage à une réduction du temps de travail individuelle et subie alors que l'on met en place une réduction collective et négociée. Il est en revanche souhaitable de prévoir un délai qui permettra de négocier cette réduction du temps de travail.

M. Hervé Morin a souligné que l'on allait pénaliser encore le temps de travail partiel, même si celui-ci est choisi, alors que la France apparaît déjà en retard dans ce domaine. Cette pénalisation est d'ailleurs double car l'allègement de cotisations sociales n'est pas ouvert aux entreprises qui recourent à des temps partiels inférieurs à 17 heures par semaine.

Le président Jean Le Garrec a insisté sur la nécessité de maîtriser une évolution qui, dans un pays comme les Etats-Unis, a abouti à multiplier les cas des salariés ayant des statuts extrêmement précaires. Les salariés pauvres (« *working poors* ») – représentent désormais un phénomène de société qui ne manque pas d'inquiéter les responsables politiques et certains chefs d'entreprise américains.

MM. Maxime Gremetz et Yves Rome ont *retiré* leur amendement pour se rallier à celui de M. Yves Cochet qui a été *adopté* par la commission.

Article 7

Travail intermittent

(articles L. 212-4-12, L. 212-4-13, L. 212-4-14 et L. 212-4-15 du code du travail)

Cet article vise à définir les règles applicables au travail intermittent. Il poursuit un double objectif. D'une part, il permet la réintroduction dans le code du travail de cette forme particulière de travail et contribue de ce fait à dissocier le traitement de deux réalités bien différentes : le travail à temps partiel et l'intermittence. D'autre part, il impose que, comme pour le travail à temps partiel, le contrat de travail intermittent soit précédé d'un accord collectif qui lui serve de fondement. Il a en effet été considéré que la négociation collective avait un rôle essentiel à jouer pour encadrer le recours à ces deux dispositifs.

1. La réintroduction dans la législation de l'intermittence comme corollaire de la disparition du temps partiel annualisé

Il convient de distinguer l'intermittence du temps partiel annualisé car l'une et l'autre correspondent à deux réalités et deux nécessités différentes. Il faut rappeler ici que l'ancien dispositif du contrat de travail intermittent a été abrogé par la loi quinquennale pour l'emploi de décembre 1993 qui lui avait substitué le contrat de travail à temps partiel annualisé. Ce dernier dispositif figure dans l'actuel article L. 212-4-3, alinéas 2 et 3, du code du travail. Le travail à temps partiel annualisé peut, selon la législation en vigueur, être mis en place au seul moyen du contrat de travail. Sa mise en œuvre n'est nullement subordonnée à la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise. En outre, il n'est pas seulement limité aux emplois comportant par nature des périodes d'inactivité. Il peut concerner tout type d'emplois.

Il est apparu que ce dispositif n'était guère satisfaisant pour les salariés qui ont parfois subi ce que l'on a appelé le « travail au sifflet » en l'absence de tout encadrement conventionnel. Certains contrats de travail ont par exemple pu indiquer que la période au cours de laquelle le salarié pouvait être appelé correspondait à la totalité de l'année. Cette disponibilité potentielle permanente tout au long de l'année est de nature à gêner la gestion par le salarié de sa vie personnelle comme elle est susceptible de perturber le salarié qui souhaiterait exercer un second emploi. Dans les faits, ces contrats ont représenté un levier de la précarité ; ils ont rendu possible une modulation individuelle du temps de travail en dehors de tout cadre collectif.

En outre, ce dispositif comporte des inconvénients pour les entreprises. Comme tout contrat à temps partiel, le contrat de temps partiel annualisé doit actuellement prévoir des périodes non travaillées égales au minimum à un cinquième de la durée annuelle. Cette disposition n'a aucune justification lorsque ce contrat est utilisé pour un poste de travail permanent.

Désormais, grâce à cet article qui rétablit la possibilité légale de recourir à l'intermittence, seuls les salariés occupés sur des emplois par nature intermittents pourront signer un contrat de travail qui ne sera plus de temps partiel annualisé, mais bien de travail intermittent. On peut relever que l'ensemble des dispositions contenues dans cet article tend à offrir aux salariés concernés une plus grande sécurité. Ceux-ci seront bénéficiaires de contrats à durée indéterminée et non d'une succession de contrats à durée déterminée. La déprécarisation est ainsi l'un des aspects essentiels du dispositif retenu.

2. La détermination de garanties conventionnelles et contractuelles importantes pour les salariés titulaires de contrats intermittents

Le I de cet article vise à créer au sein de la section II (« Travail à temps choisi ») du chapitre II (« Durée du travail ») du titre Ier (« Conditions du travail ») du Livre II (« Réglementation du travail ») du code un paragraphe 3 comprenant quatre articles nouveaux, de l'article L. 212-4-12 à L. 212-4-15.

L'article **L. 212-4-12 nouveau** donne une définition du travail intermittent. Celui-ci doit réunir diverses caractéristiques :

- Désormais, la mise en place du travail intermittent devra être encadrée par un accord collectif de branche étendu ou par un accord d'entreprise n'ayant pas fait l'objet d'une opposition. Il faut rappeler qu'initialement, seul un accord de branche étendu pouvait donner la possibilité de conclure un contrat de travail intermittent. C'est la loi du

13 juin 1987 qui avait élargi la possibilité de prévoir de tels contrats par accord d'entreprise.

Il est clair que les deux niveaux de négociation – la branche et l'entreprise – peuvent correspondre à des nécessités différentes. Pour des secteurs comme le tourisme, la restauration et l'agriculture, les branches constituent manifestement le niveau pertinent tandis que, pour des secteurs plus concentrés, l'agroalimentaire par exemple, c'est l'entreprise qui paraît la mieux à même de négocier les modalités du recours à l'intermittence.

- Le contrat est impérativement conclu « *afin de pourvoir les emplois permanents* ».

- Il s'agit d'emplois qui « *par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées* ». La nature de ces emplois devra être fixée par accord. Le fait que ce type de contrat soit conclu exclusivement pour une durée indéterminée et destiné à pourvoir des emplois qui « *par nature* » comportent des alternances de périodes travaillées et non travaillées, constituent autant de restrictions et donc de protections pour les salariés qui n'existent pas dans le dispositif actuel de temps partiel annualisé. En d'autres termes, une activité qui n'aurait pas été reconnue comme impliquant une alternance de périodes travaillées et non travaillées ou qui ne correspondrait pas à un emploi permanent ne pourrait figurer dans la liste des emplois justifiant le recours au travail intermittent, étant entendu que c'est un accord collectif qui doit déterminer cette liste. L'encadrement conventionnel du contrat de travail apparaît donc satisfaisant. Le recours à l'intermittence sera ainsi circonscrit à certains secteurs caractérisés par l'existence de périodes d'inactivité comme le tourisme ou le secteur agricole.

L'article **L. 212-4-13 nouveau** a pour objet de déterminer les éléments obligatoires devant figurer dans le contrat de travail intermittent. Pour être valable, ce contrat, qui est impérativement un contrat à durée indéterminée, doit être écrit et mentionner un certain nombre de données :

- concernant le salarié – sa qualification (1°), les éléments de sa rémunération (2°), sa durée annuelle minimale de travail (3°) ;

- et concernant l'activité elle-même – les périodes de travail prévues (4°) ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes (5°).

Notons que la durée annuelle minimale de travail représente un des éléments déterminants du contrat puisqu'il est indiqué que l'accord du salarié est nécessaire lorsque les heures effectuées dépasse le tiers de cette durée.

Aux termes du **dernier alinéa** de l'article L. 212-4-13 nouveau, lorsque 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* », un accord collectif doit prévoir « *les adaptations nécessaires* ». Dans une telle situation, l'accord doit « *notamment* » déterminer les « *conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.* » Les salariés se voient donc reconnaître des droits qui leur permettront, le cas échéant, de s'opposer à certains rythmes de travail qui ne leur conviendraient pas, alors même que le travail en question serait par nature aléatoire et imprévisible.

L'article **L. 212-4-14 nouveau** vise à garantir aux salariés intermittents des droits identiques à ceux des salariés à temps complet dans l'entreprise. Ce principe doit toutefois être nuancé car il est indiqué que certains droits conventionnels peuvent ne pas leur être applicables. En revanche, il est explicitement prévu que les périodes non travaillées sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Enfin, l'article **L. 212-4-15 nouveau** autorise la mise en place d'un dispositif de lissage des rémunérations, l'accord collectif pouvant « *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.* »

3. La sécurisation juridique des accords signés sur le fondement de l'actuel article L. 212-4-3

Le **II** de cet article contient une disposition de sécurisation juridique des accords ayant mis en place un temps de travail partiel annualisé sur le fondement de l'actuel article L. 212-4-3 du code du travail. Les contrats concernés resteront valables. Ils continueront à s'appliquer et à produire tous leurs effets alors même que la nature de l'activité en cause imposerait un contrat à travail intermittent, aux termes des dispositions de cet article qui entreront en vigueur prochainement.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression de cet article déposés par MM. François Goulard et Thierry Mariani (n° 73).

Article L. 212-4-12 du code du travail

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz limitant la possibilité du recours au travail intermittent aux secteurs pour lesquels la nature de l'activité le justifie du fait d'importantes fluctuations d'activités.

Le rapporteur a précisé que l'article revenait sur le dispositif du temps partiel annualisé mis en place par la loi quinquennale sur l'emploi de décembre 1993, dispositif qui n'apportait aucune garantie au salarié. L'article L 212-4-12 nouveau du code du travail établit un système beaucoup plus protecteur qui apporte des garanties suffisantes aux salariés concernés. Les limitations supplémentaires apportées par cet amendement ne sont donc pas nécessaires.

La commission a *rejeté* cet amendement.

Elle a ensuite *rejeté* un amendement de M. Thierry Mariani (n° 71) visant à permettre la mise en place du travail intermittent en l'absence d'accord, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La commission a examiné un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau prévoyant une période transitoire d'un an pendant laquelle les employeurs auraient la possibilité de conclure des contrats de travail intermittent, en l'absence d'accord.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a indiqué qu'elle approuvait le principe de la substitution du travail intermittent au temps partiel annualisé, mais qu'il était nécessaire de prévoir une période de transition pour permettre aux partenaires sociaux de disposer du temps nécessaire à la négociation.

M. François Goulard a observé que la conséquence pratique de l'absence d'une période transitoire risquait fort d'être un développement des emplois précaires sous forme de contrats à durée déterminée.

Le rapporteur ayant estimé que le dispositif existant ne pouvait être maintenu même provisoirement, la commission a *rejeté* cet amendement.

Article L. 212-4-13 du code du travail

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet tendant à supprimer le dernier alinéa de cet article.

M. Yves Cochet a indiqué que cet alinéa qui fait référence aux « *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* » créait une situation d'indétermination de l'horaire de travail sur toute l'année qui n'était pas acceptable.

M. Hervé Morin a souligné qu'il existait des activités pour lesquelles il était effectivement impossible de fixer au préalable une durée

de travail, par exemple les activités agricoles au moment des récoltes notamment.

Le rapporteur a précisé que des garanties devraient être apportées par la convention ou l'accord collectif.

Le président Jean Le Garrec a observé que l'adoption de cet amendement permettrait d'ouvrir le débat avec le Gouvernement.

La commission a *adopté* cet amendement.

Deux amendements de M. André Schneider visant à réécrire la fin de l'avant-dernier alinéa de l'article et la fin du dernier alinéa ont été *rejetés*, après que **le rapporteur** a noté le manque de clarté de l'objet de l'amendement.

La commission a *rejeté* deux amendements de M. Thierry Mariani (n° 72) et de Mme Marie-Thérèse Boisseau tendant à instaurer un régime dérogatoire permettant aux entreprises de recourir au travail intermittent en l'absence d'accord.

La commission a *adopté* l'article 7 ainsi modifié.

CHAPITRE V

Dispositions relatives aux congés

Article 8

(articles L. 223-4 et L. 223-7 du code du travail)

Dispositions relatives aux congés payés

Le présent article modifie le régime des congés payés sur deux points précis pour tenir compte de réalités socio-économiques partiellement liées : la réduction négociée de la durée du travail d'une part, l'augmentation du nombre de salariés à temps partiel travaillant pour plusieurs employeurs d'autre part.

1. Réduction du temps de travail et détermination des droits à congés

Le **I** modifie l'article L. 223-4 du code du travail relatif aux modalités de calcul du temps de travail effectif dans la détermination des droits à congés payés en prenant en compte les effets de la réduction du temps de travail.

L'article L. 223-4 dispose que les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail effectif sont assimilées à un mois de travail effectif. Chaque mois de travail effectif ouvre en vertu de l'article L. 223-2 du code du travail droit à deux jours et demi de congés.

Or, l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 ne comportait aucune indication sur la prise en compte ou non des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail dans les périodes visées à l'article L. 223-4. Les conventions ou accords conclus depuis l'entrée en vigueur de la loi ont de ce fait adopté l'une ou l'autre position.

L'ajout des « *jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail* » aux périodes de travail effectif énoncées à l'article L. 223-4 (congé payé, périodes de repos des femmes en couches, suspension ininterrompue pendant un an du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle) constitue donc une clarification utile.

Cette solution est d'abord conforme à la logique de la démarche de réduction du temps de travail. Il serait en effet paradoxal que le gain d'un jour de repos au titre de la réduction du temps de travail débouche sur une réduction des jours de travail effectif pris en compte pour la détermination des droits à congés, et donc à une diminution des congés payés. Prenons l'exemple d'un salarié à temps complet dont la semaine de travail serait organisée sur 4 jours et non plus 5 : à raison de 46 semaines de travail dans l'année, il perdrait 46 jours de travail effectif, soit près de cinq jours de congés.

Elle est ensuite neutre à un double titre : par rapport à la situation actuelle pour les entreprises à 39 heures puisqu'elle ne crée pas de jours de congés supplémentaires ; d'un salarié à l'autre puisqu'elle ne pénalise aucune modalité de réorganisation du travail liée à la réduction du temps de travail, un salarié dont la semaine est organisée sur quatre jours bénéficiera ainsi des mêmes droits à congés que si - pour le même horaire - elle l'était sur cinq.

2. L'ordre des départs en congés

Le **II** modifie pour sa part l'article L. 223-7 du code du travail relatif à la période de congé payé, et plus particulièrement l'alinéa régissant l'ordre des départs en congé afin d'améliorer le sort des pluri-actifs.

La modification proposée prévoit que l'ordre des départs en congés devra désormais tenir compte non seulement de la situation de famille des salariés, mais également des contraintes propres aux salariés ayant plusieurs employeurs.

Le lien de cette modification avec le cœur du projet de loi, la réduction du temps de travail, est double.

Tout d'abord, le nombre des pluri-actifs devrait augmenter du fait de la réduction du temps de travail : l'offre d'emplois à temps partiel par des PME ou des très petites entreprises ayant des effectifs trop limités pour devoir recourir à l'embauche d'un ou plusieurs salariés à temps complets afin de compenser la réduction du temps de travail devrait se développer. De ce point de vue, toute amélioration de la situation de ces salariés ne peut donc que faciliter la démarche de réduction de la durée du travail.

Par ailleurs, cette modification, comme la réduction du temps de travail, vise à permettre aux salariés de mieux gérer leur temps.

*

La commission a *rejeté* un amendement (n° 74) de suppression de l'article présenté par M. Thierry Mariani. M. François Goulard a *retiré* un amendement ayant le même objet.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Jean Pontier renvoyant à un accord collectif le traitement des questions liées aux cas de report de congés payés.

La commission a *adopté* l'article 8 sans modification.

CHAPITRE VI

Compte épargne-temps

Article 9

(article L. 227-1 du code du travail)

Compte épargne-temps

Le présent article modifie l'article L. 227-1 du code du travail issu de la loi n°94-640 du 25 juillet 1994 relatif au compte épargne-temps (CET). Ce dispositif est destiné à permettre au salarié qui le souhaite de différer la jouissance de périodes de repos et d'éléments de rémunération en les capitalisant dans un compte afin de les utiliser postérieurement pour financer une période de congé sans solde, jusqu'à présent d'une durée supérieure à six mois.

1. Un cadre juridique globalement conservé

Les dispositions de l'article L. 227-1 concernant le mode de création du compte épargne-temps, les principes et les garanties entourant son usage sont conservées :

- subordination de sa création à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement (premier alinéa) ;
- stipulations obligatoirement présentes dans la convention ou l'accord (neuvième alinéa) : durée minimale d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ; modalités de conversion en temps des primes et indemnités ; conditions d'utilisation du compte épargne-temps, d'octroi du congé, des indemnités compensatrices ; conditions de transfert et de liquidation ;
- garanties des droits du salarié : principe d'une indemnité compensatrice à défaut d'un transfert (facilité par la possibilité ouverte par le présent article de le prévoir par convention ou accord collectif étendu et non plus seulement par convention ou accord interprofessionnel) des droits acquis au titre du compte épargne-temps (dixième alinéa), assurance par l'employeur des droits acquis au titre du compte épargne-temps (onzième alinéa), garantie de réintégration du salarié dans son emploi à l'expiration du congé ou à défaut dans un emploi équivalent sans perte de rémunération (douzième alinéa).

2. Un usage favorisé dans le respect de la réduction du temps de travail

Les modifications proposées portent essentiellement sur les délais entourant l'usage du compte épargne-temps, sur la diversification des sources permettant de l'alimenter et sur celle de ses modalités d'utilisation. Elles visent à en faciliter l'usage par les salariés tout en évitant qu'il ne remette en cause le processus de réduction du temps de travail.

a) Les délais entourant l'usage du compte-épargne temps

Dans l'état actuel du droit, le salarié peut accumuler indéfiniment des droits à congé rémunéré au sein de son compte épargne temps. Il y a là une difficulté d'ordre général que le processus de réduction du temps de travail rend particulièrement aiguë.

En effet, la vocation première des congés payés et des repos compensateurs dont sont assorties les heures supplémentaires est de

permettre au salarié de disposer d'un temps suffisant pour son repos indispensable à la préservation de sa santé, de son équilibre. Le report sans limite dans le temps de ces moments de récupération constitue donc un premier danger, une première interrogation sur la capacité du salarié à gérer cette richesse en temps face aux besoins de l'employeur. N'est-il pas tentant pour celui-ci de différer la récupération de ces temps de repos, de reporter ces moments perdus pour l'activité productive quitte, le cas échéant, à régler la question des années plus tard sous forme pécuniaire ?

La réduction du temps de travail répond à une logique quelque peu différente. Les jours de repos acquis à ce titre correspondent moins à un temps de récupération nécessaire qu'à la volonté des salariés de disposer de davantage de temps libre et d'une meilleure maîtrise de celui-ci. Le compte épargne-temps semble de ce point de vue compléter utilement la réduction du temps de travail. Il ne doit cependant pas la remettre en cause. L'accumulation sans limitation de durée des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail pourrait amoindrir l'efficacité de celle-ci et freiner la création d'emplois.

Le présent article propose donc plusieurs modifications quant aux délais d'utilisation du compte épargne-temps. On ne peut d'ailleurs que regretter que ces dispositions ne soient pas regroupées de façon cohérente.

Tout d'abord, il pose dans le **I** le principe selon lequel le compte épargne-temps doit être utilisé dans les cinq ans qui suivent l'accumulation des droits minimaux (c'est-à-dire d'un nombre de jours suffisant pour financer un congé de deux mois). Ensuite, il introduit par le **deuxième alinéa du IV** (dont la première phrase est consacrée à l'usage du compte épargne-temps pour le passage à temps partiel) une dérogation en faveur des salariés ayant un enfant âgé de moins de seize ans pour lesquels le délai est porté à dix ans. Enfin, dans son paragraphe **V**, il supprime tout délai pour les salariés qui souhaiteraient utiliser leur compte épargne-temps pour financer une cessation totale ou progressive d'activité.

Afin de préserver les temps de récupération nécessaires aux salariés et l'effectivité de la réduction du temps de travail, le **III** du présent article introduit par ailleurs dans le septième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail une limite du nombre de jours pouvant être affectés au compte épargne-temps au titre des jours issus d'une réduction du temps de travail, des repos compensateurs et des congés légaux. Elle est fixée à vingt-deux par an. De plus, s'agissant des congés payés, le maximum de jours pouvant être affectés au compte épargne-temps reste fixé à dix (compte non tenu de ceux faisant l'objet d'un report spécial en vue d'un congé sabbatique).

Parallèlement à cet encadrement plus strict de la gestion pluriannuelle de son temps par le salarié dans le cadre du compte épargne-temps, l'utilisation de celui-ci est rendu plus simple par l'abaissement au

huitième alinéa de l'article L. 227-1 du capital temps minimal requis pour utiliser le compte épargne-temps de six à deux mois (paragraphe **IV**, *premier alinéa*, du présent article).

b) La diversification des sources d'alimentation du compte épargne-temps

Aux sources traditionnelles d'alimentation du compte épargne-temps (congrés payés annuels dans les limites précédemment évoquées, repos compensateur lorsqu'une convention ou un accord a prévu le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leurs majorations sous cette forme, primes conventionnelles et d'intéressement, part de l'augmentation individuelle de salaire, complément par l'employeur), le présent article en ajoute plusieurs :

- les indemnités conventionnelles, notamment celles destinées à compenser des frais professionnels, telles les indemnités dites de petit déplacement dans le bâtiment et les travaux publics (paragraphe **II**) ;
- une partie (sans autre précision) des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (paragraphe **III**) ;
- les heures de repos compensateur quelle qu'en soit la nature, y compris les heures de repos compensateur obligatoire régies par l'article L. 212-5-1 du code du travail alors qu'elles étaient précédemment exclues du dispositif compte épargne-temps (paragraphe **III**).

Ces deux dernières sources - jointes aux congrés payés annuels - ne peuvent excéder vingt-deux jours par an comme précédemment évoqué.

c) La diversification des modalités d'utilisation

Aux utilisations traditionnelles du compte épargne-temps (congrés sans solde, notamment congé parental ou d'adoption, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique), le présent article ajoute :

- l'indemnisation de tout ou partie du passage à temps partiel dans les cas suivants : fin de congé parental ou d'adoption ; maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge ; passage d'un temps plein à un temps partiel choisi (paragraphe **IV**) ;
- la rémunération des temps de formation effectués hors du temps de travail effectif dans le cadre des actions de co-investissement (paragraphe **V**) ;

- le financement de la cessation progressive ou totale d'activité des salariés âgés de plus de cinquante ans (paragraphe V).

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression de l'article présentés par M. Thierry Mariani (n° 75) et par M. François Goulard, ainsi qu'un amendement n° 76 de M. Thierry Mariani supprimant le I de cet article.

Elle a *adopté* un amendement du rapporteur précisant la rédaction de cet article, puis *rejeté* deux amendements de M. Bernard Accoyer prévoyant la possibilité de liquider le compte épargne-temps en argent et de gérer ce compte en francs et non en heures.

Elle a *adopté* un amendement du rapporteur supprimant, dans un souci de protection de la santé des salariés, la faculté d'alimenter le compte épargne-temps par les heures de repos compensateur obligatoire visées à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

M. Maxime Gremetz a *retiré* un amendement permettant d'affecter à ce compte les seuls jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail au-dessous de trente-cinq heures, **le rapporteur** ayant jugé cette proposition trop restrictive.

La commission a *rejeté* deux amendements identiques de M. Thierry Mariani (n° 77) et de M. Bernard Accoyer tendant à supprimer la limitation à 22 jours par an de l'alimentation du compte épargne-temps par les heures de repos compensateur, une partie des jours libérés par la réduction du temps de travail et les congés payés.

Elle a examiné deux amendements identiques de M. Thierry Mariani (n° 78) et de M. Germain Gengenwin, portant cette limitation à 35 jours.

M. Hervé Morin a souligné que le compte épargne-temps est une excellente formule, mais qu'il est regrettable de le plafonner à 22 jours par an. Il a fait valoir que la solution proposée par les amendements s'inspire de l'accord collectif conclu dans la métallurgie allemande qui prévoit d'ailleurs une obligation d'utiliser le temps épargné au bout de deux ans.

Le rapporteur a émis la crainte que des temps de repos trop nombreux soient versés dans le compte épargne-temps et que l'on bascule insidieusement vers une conception pluriannuelle du temps de travail au détriment de la santé des salariés et de l'effectivité de la réduction du temps de travail.

La commission a *rejeté* les amendements.

Elle a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant à exclure l'utilisation du compte épargne-temps pour la formation professionnelle. Elle a également *rejeté* un amendement de M. Bernard Accoyer prévoyant que, lorsqu'il est utilisé pour rémunérer les temps de formation, le compte épargne-temps puisse être crédité au-delà de 22 jours.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur rectifiant une référence erronée.

Elle a ensuite examiné l'amendement n° 107 de M. Gérard Fuchs prévoyant une capitalisation collective des jours de repos organisée par accord dans les entreprises ayant un rythme de fluctuation pluriannuel.

Présentant l'amendement, **M. Alfred Recours** a indiqué qu'il approuvait l'objectif de l'amendement, qui est de tenir compte du rythme pluriannuel des industries cycliques qui, comme l'industrie automobile, connaissent des variations de production d'une année sur l'autre, dans le mécanisme du compte épargne-temps. Toutefois, il a considéré que la rédaction de l'amendement n'était pas pleinement satisfaisante, dans la mesure où elle n'encadre pas le dispositif dans le temps.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a ensuite *rejeté* l'amendement n° 79 de M. Thierry Mariani permettant de valoriser en argent, et pas obligatoirement en temps, les éléments du compte.

Elle a *adopté* un amendement du rapporteur rectifiant un décompte d'alinéas au paragraphe VI de l'article.

Elle a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz excluant l'alimentation du compte épargne-temps en cas de chômage dans les catégories professionnelles concernées.

La commission a *adopté* l'article 9 ainsi modifié.

CHAPITRE VII

Formation et réduction du temps de travail

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz intitulant le chapitre VII « Sécurité emploi-formation ».

Avant l'article 10

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz invitant le Gouvernement à établir avant le 1^{er} janvier 2001, un programme destiné à garantir la sécurité de l'emploi et de la formation pour tous, **le rapporteur** ayant souligné que ces dispositions, qui reprennent les objectifs du Gouvernement en la matière, n'avaient pas leur place dans ce projet de loi.

Article 10

(articles L. 932-2 et L. 932-3 du code du travail)

Formation et réduction du temps de travail

Le présent article vise à permettre l'inclusion dans un accord relatif à la réduction du temps de travail de dispositions étendant le champ du co-investissement (actuellement encadré de façon très stricte par l'article L. 932-1), c'est-à-dire la possibilité pour les salariés d'effectuer une partie de leur formation hors de leur temps de travail effectif, et à prévoir la prise en compte des actions de co-investissement lors de l'examen par le comité d'entreprise du plan de formation de l'entreprise.

Le souci de bien articuler RTT et formation illustre la relation existant entre les négociations et la loi dans le 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 ne comportait pas de dispositions contraignantes relatives à la formation. Pour autant elle ne méconnaissait pas son importance, ainsi que le risque et la chance que constitue à la fois la RTT de ce point de vue. Risque parce qu'elle peut créer une tentation de sortir une partie de la formation du temps de travail effectif. Chance parce que le temps libéré et la plus grande maîtrise de son temps par le salarié offrent la possibilité d'explorer de nouveaux champs de formation.

Face à ce qui constitue en tout cas un enjeu réel, l'article 13 de la loi du 13 juin 1998 a prévu que le bilan présenté par le Gouvernement au Parlement avant le 30 septembre 1999 comporterait *"les enseignements et orientations à tirer (...) pour la mise en œuvre de la durée légale du travail (...) en ce qui concerne notamment (...) la place prise par la formation professionnelle dans les négociations"*.

Les premiers accords conclus ont été assez timides en la matière et ne comportent que de rares dispositions relatives à la formation. Les accords les plus récents marquent une inflexion majeure puisque près de 25 % des accords conclus à ce jour traitent de la formation ; la moitié d'entre eux a

notamment mis en place des systèmes de formation en dehors du temps de travail effectif s'inspirant de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le nouvel article L. 932-2 du code du travail proposé vise donc à tenir compte de l'existence d'une demande forte des salariés et des entreprises en la matière, à définir un nouveau cadre juridique pour le co-investissement en tirant les enseignements des accords conclus, et à légaliser ainsi ceux d'entre eux qui semblent répondre de façon équilibrée aux attentes de toutes les parties.

Pour autant il ne s'agit pas de la simple caution des accords signés : il est par exemple hors de question de légaliser les accords qui remettraient en cause l'obligation d'effectuer certaines formations (et notamment celles prévues dans le plan de formation de l'entreprise) sur le temps de travail effectif, même si celui-ci va se réduisant.

Le **paragraphe I** insère un nouvel article L. 932-2 dans le code du travail entre l'article L. 932-1 relatif au co-investissement et l'actuel article L. 932-2 relatif au capital de temps de formation (qui devient de ce fait le nouvel article L. 932-3 du code).

Ce nouvel article L. 932-2 a pour objectif d'encourager, dans la droite ligne des accords conclus en vertu de la loi du 13 juin 1998, le développement du co-investissement tout en l'encadrant de sorte que la réduction du temps de travail ne soit pas remise en cause par la sortie de la formation du temps de travail effectif.

Il prévoit tout d'abord la possibilité de mettre en place des dispositifs de co-investissement par voie d'accord à tous les niveaux de négociation à la condition que la convention ou l'accord s'inscrive dans une démarche de réduction du temps de travail. Alors que l'article L. 932-1 lie cette possibilité à la seule conclusion d'un accord national interprofessionnel étendu, le présent article l'ouvre aux conventions de branche, aux accords professionnels étendus, ainsi qu'aux conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement réduisant la durée du travail.

Cette ouverture est d'autant plus large que :

- la mise en place du co-investissement peut se faire par voie d'avenant et donc se greffer sur des conventions ou accords de réduction du temps de travail conclus antérieurement à la présente loi ;
- le texte actuel n'impose pas que ces conventions ou accords de réduction du temps de travail soient conclus sur le fondement des dispositions de la présente loi et répondent notamment aux

conditions fixées à l'article 11 du projet de loi en matière de durée collective de travail et de modalités de négociations.

Toutefois, la mise en œuvre du co-investissement ne peut se faire que sous certaines conditions dont il convient de noter d'emblée qu'elles sont moins rigoureuses que celles posées par l'article L.932-1.

Tout d'abord, elle ne peut se faire qu'après "accord du salarié", les modalités de recueil de celui-ci n'étant cependant pas précisées. On doit à ce propos noter que la rédaction proposée pour l'article L. 932-2 ne reprend pas la garantie explicite prévue à l'article L. 932-1 selon laquelle "*le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions [en partie hors du temps de travail effectif] ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.*". Dans le même esprit, on doit relever que ne figure pas non plus dans l'article L. 932-2 la garantie offerte par l'article L. 932-1 selon laquelle "*la rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en œuvre [du co-investissement]*".

Par ailleurs, les actions concernées par le co-investissement ne peuvent être liées au poste occupé par le salarié. La formation destinée à adapter, entretenir, actualiser les compétences que son activité ne peut être effectuée que sur le temps de travail effectif. Il s'agit ainsi d'éviter la remise en cause par les entreprises de leurs obligations en matière de formation, notamment du plan de formation, et d'empêcher que la réduction du temps de travail ne soit remise en cause par un "ratissage" des temps de formation. Le co-investissement ne saurait se substituer à l'actuel effort de formation, il n'a vocation qu'à s'y ajouter et augmenter ainsi l'effort global de formation.

En revanche peuvent faire l'objet d'actions de co-investissement les formations destinées à favoriser "*le développement professionnel et personnel*" du salarié. La nature d'une même action peut donc varier selon le salarié concerné. Les actions sont définies par la convention ou l'accord.

Cette définition légale large des actions entrant dans le champ du co-investissement introduite par le nouvel article L. 932-2 a pour but de desserrer les contraintes posées par l'article L. 932-1 (accès prioritaire du salarié à des responsabilités correspondant à ses nouvelles qualifications) et par l'accord national interprofessionnel signé le 3 juillet 1991 en application de cet article (caractère qualifiant de la formation, limitation à 25 % du total de la formation la part pouvant être effectuée hors du temps de travail effectif, formation supérieure à 300 heures). L'étroitesse de ce cadre n'a en effet conduit qu'à une application très limitée du co-investissement.

Celui-ci repose sur une contribution équilibrée de chacune des parties ; le nouvel article L. 932-2 prévoit ainsi que :

- l'employeur rémunère dans les conditions ordinaires le salarié pour la partie de la formation effectuée sur le temps de travail effectif et assume les dépenses de fonctionnement liées à l'ensemble de la formation sans en attendre nécessairement de profit immédiat pour l'entreprise ; on notera cependant que cette participation est comptabilisée dans l'obligation légale de formation de l'employeur ;
- le salarié accepte de consacrer à la formation une partie de son temps de repos, notamment - d'où l'intérêt croissant pour le co-investissement - de celui libéré par la réduction du temps de travail.

Le salarié continue de bénéficier pendant toute la durée de la formation - tant pour la partie effectuée sur le temps de travail effectif que pour celle effectuée en dehors - de la législation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le **paragraphe II** complète l'article L. 933-3 du code du travail relatif à l'avis donné chaque année par le comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation de l'entreprise et sur le projet de plan pour l'année suivante.

En plus du résultat des négociations menées en vertu de l'article L. 933-2 du code du travail avec les organisations syndicales se conformant à l'obligation quinquennale de négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, ce projet devra aussi désormais tenir compte du résultat des négociations menées avec les organisations syndicales sur le co-investissement en vertu de l'article L. 932-1 du code du travail et de l'article L. 932-2 inséré dans le même code par le paragraphe I du présent article. Cette disposition répond à une préoccupation légitime : offrir une meilleure information au comité d'entreprise et permettre une réflexion synthétique et cohérente sur l'ensemble des formations effectuées par les salariés de l'entreprise.

*

M. Hervé Morin a *retiré* un amendement de suppression de l'article présenté par M. Germain Gengenwin.

La commission a examiné trois amendements de suppression de l'article présentés par M. Thierry Mariani (n°80), M. François Goulard et M. Maxime Gremetz.

Rappelant que, depuis la loi de 1971, la formation professionnelle fait partie intégrante du temps de travail, **M. Maxime Gremetz** a estimé que le dispositif proposé par l'article 10 n'était pas à la hauteur des enjeux et

besoins actuels de la formation professionnelle. La réforme de celle-ci doit faire l'objet, comme le Premier ministre s'y est d'ailleurs engagé, d'un projet de loi spécifique et ne saurait être traitée au détour de la loi sur les 35 heures.

Le rapporteur a convenu que la rédaction proposée par cet article n'était pas satisfaisante, car elle n'encadre pas suffisamment la possibilité de recourir au temps de repos pour faire de la formation. Toutefois, il paraît préférable d'amender cet article, en rappelant que la formation relève du temps de travail effectif et que les exceptions doivent être encadrées par la négociation.

Le président Jean Le Garrec a rappelé que M. Gérard Lindeberg doit bientôt remettre sur cette question un rapport au Gouvernement, qui préparera sur cette base une réforme de la loi de 1971. Dans cette attente, il est plus opportun d'améliorer la rédaction de l'article 10 que de le supprimer.

La commission a *rejeté* les trois amendements.

Elle a examiné en discussion commune deux amendements de M. Maxime Gremetz et du rapporteur proposant une nouvelle rédaction pour le nouvel article L. 932-2 du code du travail, le premier prévoyant que le chef d'entreprise établit et soumet au comité d'entreprise un « plan emploi-formation », le second encadrant les négociations spécifiques du co-investissement dans un accord national interprofessionnel.

M. Maxime Gremetz a souligné la nécessité d'organiser les entreprises en fonction de trois préoccupations, l'emploi, la formation professionnelle et la réduction du temps de travail, tout en renforçant les pouvoirs de contrôle des comités d'entreprises dans le cadre de plans « emploi-formation ».

Le rapporteur a rappelé son attachement au vote rapide d'une nouvelle loi sur la formation. Estimant que les préoccupations de M. Maxime Gremetz pouvaient être satisfaites lors de l'examen de l'article 11, il a marqué sa préférence pour son amendement rappelant l'obligation qu'a l'employeur d'adapter le salarié à son emploi, la place de l'innovation et l'importance de la négociation, tout en soulignant que cette rédaction était perfectible.

M. Hervé Morin a déploré la complexité du système proposé par le rapporteur.

Le président Jean Le Garrec a indiqué qu'avant même le débat sur la loi réformant la formation professionnelle, cette question serait sans doute partiellement abordée lors de l'examen d'un projet de loi portant

diverses mesures d'ordre social (DMOS) en préparation. Même si le contenu de l'article 10 est insuffisant, il était indispensable d'évoquer la formation professionnelle dans la loi sur la réduction du temps de travail.

La commission a *rejeté* l'amendement de M. Maxime Gremetz, puis *adopté* l'amendement du rapporteur.

En conséquence, quatre amendements de M. François Goulard, deux amendements de M. Jean Pontier, trois amendements de M. Thierry Mariani (n^{os} 83, 81 et 84) et un de M. Bernard Accoyer sont *devenus sans objet*.

La commission a *adopté* l'article 10 ainsi rédigé.

Article additionnel après l'article 10

Transposition de la directive européenne du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail

La commission a examiné un amendement présenté par M. Maxime Gremetz visant à transposer dans le droit national la directive européenne 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes de moins de 18 ans au travail.

M. Alfred Recours s'est félicité de voir M. Maxime Gremetz proposer la transposition d'une directive européenne.

Le rapporteur s'est également déclaré favorable à cet amendement même s'il s'agit d'une transposition partielle.

La commission a *adopté* cet amendement.

CHAPITRE VIII

Développement de la négociation et allégement des cotisations sociales

Article 11

Développement de la négociation et allégement de cotisations sociales

Le présent article subordonne l'octroi du nouvel allégement de cotisations sociales créé par l'article 12 de la présente loi à la réduction négociée du temps de travail et définit les conditions dans lesquelles celle-ci

se déroule, notamment les conditions de consensus minimal que doit recueillir le fruit de la négociation.

1. Présentation générale

Le **I** lie le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales créé par l'article 12 du présent projet à la réunion de deux conditions : l'une est la réduction du temps de travail au plus à 1 600 heures par an ou à 35 heures par semaines au plus, l'autre est que cette réduction s'opère dans le respect des conditions posées par le présent article, c'est-à-dire (sauf une exception prévue au paragraphe VIII) par signature d'une convention ou d'un accord, réunissant un consensus minimal (à l'exception des accords prévus au VII).

Le **II** fixe les grandes lignes du cadre juridique des négociations relatives à la réduction du temps de travail en distinguant deux catégories d'entreprises :

- celles de plus de cinquante salariés – visées au **deuxième alinéa** – qui peuvent pour bénéficier de l'allègement conclure un accord d'entreprise ou d'établissement soit avec les syndicats majoritaires (à défaut si les signataires sont minoritaires, l'accord doit avoir été approuvé par le personnel), soit dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale avec un salarié mandaté à cet effet par une organisation syndicale au niveau national ;

- celles de moins de cinquante salariés – visées aux **troisième, quatrième et cinquième alinéas** – qui, à défaut de présence syndicale ou de salarié mandaté, peuvent conclure un accord avec les délégués du personnel ou appliquer une convention ou un accord de branche étendu ou un accord inter-entreprises conclu dans les conditions de l'article L. 132-30 du code du travail.

Il prévoit en outre, dans un **dernier alinéa**, un certain nombre de stipulations obligatoirement mentionnées dans l'accord ou la convention : champ d'application, durée du travail, modalités de décompte, lien entre réduction du temps de travail et rémunération, règles relatives au temps partiel choisi, modalités de suivi de la réduction du temps de travail.

Le **III** énonce dans son **premier alinéa** d'autres dispositions figurant dans le texte issu de la négociation, s'il s'agit d'un accord d'entreprise : nombre d'emplois créés en prévision du fait de la réduction du temps de travail (clause obligatoire), modalités de consultation du personnel (clause facultative).

Outre ces dispositions qu'il aurait d'ailleurs peut-être été plus cohérent d'intégrer dans le II, le présent paragraphe pose, dans son **deuxième alinéa**, le principe de la validation majoritaire des accords

d'entreprises : ne peut ouvrir droit à un allégement – mais reste valide et applicable en cas de signature même minoritaire – que l'accord approuvé par les organisations syndicales majoritaires ou à défaut par le personnel consulté.

Le paragraphe prévoit également, dans son dernier alinéa, les modalités de cette consultation.

Le **IV** prévoit le cas où une entreprise est dépourvue de représentation syndicale : absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme tel.

Dans cette situation, le présent paragraphe prévoit, dans des conditions proches de celles mises en place par la loi du 13 juin 1998, la possibilité pour une organisation syndicale de mandater un salarié de l'entreprise pour négocier (**premier alinéa**), les modalités de ce mandat (**deuxième, troisième et quatrième alinéas**) et prévoit la consultation du personnel sur le résultat de la négociation menée (**cinquième alinéa**). Enfin, il prévoit un régime de protection du salarié mandaté (**sixième et septième alinéas**) destiné à garantir son indépendance dans la négociation.

Le **V** détermine les conditions de négociation d'un accord d'entreprise dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de représentation syndicale et dans lesquelles aucun salarié n'a été mandaté dans un délai d'un mois à compter de la date d'information des organisations syndicales. Dans ce cas, l'accord peut être négocié par les délégués du personnel. Il doit ensuite être approuvé par la majorité des salariés et validé par une commission paritaire (soit commission nationale paritaire de branche, soit commission locale créée sur le fondement de l'article L. 132-30 du code du travail).

Le **VI** prévoit une dérogation au principe de la réduction du temps du travail par voie de convention ou d'accord en faveur des entreprises de moins de onze salariés, en l'absence de convention ou d'accord de branche étendu et de désignation d'un salarié mandaté. Cette dérogation vise à permettre à toutes les entreprises, quelle que soit leur situation, de bénéficier de l'allégement.

La possibilité ainsi offerte à l'employeur de prendre l'initiative des négociations sans interlocuteur désigné parmi les salariés n'est utilisable qu'à compter du 1^{er} janvier 2002. La période transitoire doit en principe avoir pour vertu de permettre à l'entreprise de négocier dans des conditions plus classiques. Il convient enfin d'observer que les modalités de la réduction du temps de travail doivent être approuvées par les salariés avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Le **VII** ouvre le bénéfice de l'allègement de cotisations aux entreprises ayant réduit la durée du travail par une convention ou un accord conclu sur le fondement de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ou d'une convention ou d'un accord ayant réduit la durée du travail dans les conditions fixées au I (soit au plus 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an). Il s'agit là d'une prime à la négociation menée antérieurement à la mise en œuvre de la nouvelle durée légale puisque la convention ou l'accord n'a pas à recueillir de consensus minimal et peut par exemple avoir été signé par une organisation syndicale minoritaire.

Le **VIII** constitue la seule exception au principe de la réduction négociée du temps de travail puisque ce paragraphe ouvre droit à l'allègement en faveur des entreprises employant des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu, à la condition toutefois que leur durée de travail n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine.

Cette exception est justifiée par la pénibilité de ce type d'organisation du travail et par le fait que ces salariés appliquent déjà le plus souvent – en contrepartie de ce caractère pénible – une durée du travail inférieure à la durée légale.

Le **IX** prévoit une période transitoire d'une année en faveur des entreprises nouvelles : elles bénéficient de l'allègement dès leur création si elles se conforment à la durée maximale de 35 heures par semaine ou de 1 600 heures par an ; elles ont ensuite un an à compter de la date à partir de laquelle des délégués du personnel peuvent être élus ou désignés pour négocier une convention ou un accord.

Le **X** décrit les formalités que doit remplir l'employeur pour bénéficier de l'allègement ainsi que la date de mise en œuvre de celui-ci.

Le **XI** précise les modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise, essentielles pour la détermination des seuils mentionnés aux II, V et VI du présent article. Elles sont régies de façon classique par les règles des articles L. 421-1 (deuxième alinéa) et L. 421-2 du code du travail, c'est-à-dire celles applicables pour l'élection des délégués du personnel. Elles conduisent à apprécier le nombre de salariés occupés pendant douze mois consécutifs sur les trente-six derniers mois.

Le **XII** met en place dans des dispositions identiques à celles définies par le VIII de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 une aide de l'Etat à la formation des salariés mandatés, aide octroyée aux organisations syndicales représentatives mandantes. Il s'agit de former la négociation de la réduction du temps de travail des salariés qui n'y sont pas nécessairement préparés par leur expérience antérieure.

Le **XIII** prévoit lui aussi la reconduction d'un dispositif mis en place par la loi du 13 juin 1998, celui de l'appui-conseil.

Le **XIV** énonce les cas et les modalités de suspension ou de suppression du bénéfice de l'allègement.

Il est sur ce point complété par un décret en Conseil d'Etat prévu par le **XV**, décret qui fixe aussi les modalités de consultation du personnel par l'employeur dans les cas prévus au présent article.

Un décret simple précise les conditions d'application des autres dispositions du présent article

Le **XVI** renvoie au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2000 la création du fonds destiné à compenser intégralement l'allègement de cotisations sociales créé par l'article L 241-13-1 du code de la sécurité sociale aux régimes concernés. Il précise quels sont les contributeurs, les principes régissant le calcul de leur contribution et renvoie pour les règles précises à un décret en Conseil d'Etat.

Le **XVIII** prévoit l'application du présent article à compter du 1^{er} janvier 2000.

2. Le caractère effectif et négocié de la réduction du temps de travail, contrepartie à l'octroi du nouvel allègement

Le **I** du présent article pose d'emblée le principe de la subordination du nouvel allègement, créé par l'introduction dans le code de la sécurité sociale d'un article L. 241-13-1, à une réduction effective du temps de travail à au moins 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an. Cette exigence est d'ailleurs rappelée à plusieurs reprises dans le texte : article 3, paragraphe I, article 4, paragraphe I, article II, paragraphes I, VII, IX, X et XIV, article 12, paragraphes I et III. En revanche, il ne conditionne pas directement l'allègement à un objectif en termes d'emplois.

Le Gouvernement a considéré qu'il n'était pas possible, de reconduire dans un dispositif d'exonérations de cotisations à caractère pérenne des objectifs d'embauche ou de maintien de l'emploi contraignants comme cela avait été le cas dans la loi du 13 juin 1998. Cette absence de normes d'emplois ne traduit pas un intérêt moindre pour cette question : le présent projet conserve la création d'emplois et la baisse du chômage comme objectif essentiel. Mais le Gouvernement a estimé qu'il n'est pas possible d'assigner aux entreprises un objectif de créations d'emplois sur le long terme, en faisant fi des cycles économiques, des variations de la croissance et en négligeant les mutations inévitables des structures socio-économiques. Enfin, comment vérifier le respect d'une éventuelle obligation d'emploi par chacune des entreprises françaises ? Le nouvel allègement est

conçu comme la contrepartie de l'effet emploi induit par la réduction du temps de travail au niveau macro-économique.

Ceci ne signifie pas que le projet renonce à la détermination d'objectifs en termes d'emplois, bien au contraire. La négociation doit servir l'émergence de tels objectifs adaptés à la situation de chaque entreprise. Tel est bien le sens du **premier alinéa du III** du présent article qui prévoit la mention dans l'accord d'entreprise du « *nombre d'emplois créés ou préservés* » par la réduction du temps de travail.

Cet accord doit, de fait, être l'occasion d'une réflexion prospective sur l'emploi au sein de l'entreprise. Celui-ci est l'un des éléments majeurs de la négociation qui est la garantie de la présence d'un certain nombre de clauses « sociales » au sein de la réduction du temps de travail elle-même. Le **dernier alinéa du II** du présent article énonce de ce point de vue un certain nombre de clauses devant figurer dans la convention ou l'accord, telles la description des incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations ou la mention des règles régissant le temps partiel choisi.

L'effectivité de la réduction du temps de travail, et donc de la création d'emplois, implique une surveillance des conditions d'application de la convention ou de l'accord négocié. Le texte reste extrêmement discret sur ce point puisqu'il n'est évoqué qu'au travers du **dernier alinéa du II** (« *la convention ou l'accord fixe (...) les modalités de suivi de l'application de l'accord* ») et de la mention à l'**avant-dernier alinéa du IV** de « *réunions de suivi* ».

3. La recherche d'une convention ou d'un accord recueillant l'approbation la plus large possible

L'importance primordiale du caractère négocié du processus de réduction du temps de travail résulte aussi de la possible introduction de mécanismes dérogatoires dans l'organisation de l'entreprise (modulation, forfait annuel en jours, ...).

Le **II** pose le principe de la réduction négociée du temps de travail. L'existence d'une convention ou d'un accord portant réduction du temps de travail à 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an est en principe une condition nécessaire à l'octroi du nouvel allègement.

Le **II** privilégie l'accord d'entreprise, considéré comme la forme de négociation la plus adaptée aux besoins de chaque entreprise. Il prévoit toutefois plusieurs types d'accords afin qu'aucune entreprise ne se retrouve dans la situation où, faute de trouver un interlocuteur, elle ne pourrait conclure d'accord, donc bénéficier de l'allègement.

Il est d'abord opéré une distinction entre les entreprises de plus de cinquante salariés (**deuxième alinéa du 2° du II**) dont on estime qu'elles comptent toujours un délégué syndical ou un salarié susceptible d'être mandaté pour mener à bien la négociation d'un accord de réduction du temps de travail et les entreprises de moins de cinquante salariés auxquelles sont ouvertes d'autres possibilités (signature par les délégués du personnel ou proposition d'un texte par l'employeur, pour les entreprises de moins de onze salariés ; dans les deux cas le personnel doit être consulté).

a) La validation « majoritaire » (toutes entreprises)

Le présent article privilégie toujours la solution recueillant le consensus le plus large. Le droit commun de la négociation d'un accord de réduction du temps de travail ouvrant droit à allègement est prévu aux deuxième, troisième et quatrième alinéas du **III**.

Le **deuxième alinéa du III** dispose que l'accord doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel). La novation introduite est la condition de majorité : il faut qu'une ou plusieurs organisations syndicales soient représentatives et majoritaires. La réalisation de cette dernière condition est facilitée par la prise en compte des suffrages exprimés (et non des inscrits).

Dans le cas où la majorité requise n'est pas réunie par les organisations syndicales majoritaires, une partie ou la totalité d'entre elles peut demander l'organisation d'une consultation des salariés de l'entreprise ou l'accord. Cette consultation est de droit. De son résultat dépend le droit ou non de l'entreprise à bénéficier de l'allègement (**troisième alinéa**).

Le **dernier alinéa du III** prévoit enfin la composition du corps électoral en cas de consultation du personnel (conforme à celle prévue par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail pour ...)

Les modalités d'organisation et de déroulement du vote sont arrêtées par l'employeur après consultation des organisations syndicales. Cette rédaction semble quelque peu en retrait par rapport à celle de l'article L. 423-13 du code du travail relatif à l'élection des délégués du personnel qui dispose que les modalités font l'objet d'un « *accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales partenaires.* »

Il est enfin précisé que la consultation a lieu pendant le temps du travail.

b) La signature par un salarié mandaté (toutes entreprises)

Le **IV** prévoit dans un **premier alinéa** le cas où l'entreprise ou l'établissement serait dépourvu de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical. Il réintroduit les organisations syndicales dans la négociation malgré leur absence institutionnelle en autorisant les organisations syndicales représentatives au niveau national à mandater un salarié pour négocier en leur nom. En vertu des dispositions du **cinquième alinéa**, l'accord ainsi négocié doit recueillir la majorité des suffrages exprimés dans les mêmes conditions qu'au dernier alinéa du **III**. La seule différence porte sur les modalités d'organisation du scrutin qui peuvent ici être prévues dans l'accord.

Celui-ci doit (**sixième alinéa**) être transmis au Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, sans que le texte précise à quel moment cette transmission intervient.

c) L'application d'une convention ou d'un accord de branche étendue ou d'un accord interentreprises : une voie concurrente (entreprises de moins de cinquante salariés)

Le **troisième alinéa du 2° du II** du présent paragraphe prévoit pour les entreprises de moins de cinquante salariés la possibilité de réduire la durée du travail dans les limites fixées au **I** par application directe d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou d'un accord interentreprise conclu en vertu de l'article L. 132-30 du code du travail. Il convient, concernant ce dernier type d'accord, de rappeler que l'article 13 du présent projet de loi propose de modifier leur régime, notamment par l'assimilation des accords interentreprises conclus au sein des commissions paritaires aux accords collectifs de droit commun (cf. infra commentaire de l'article 13).

Le recours à un type d'accords ou de conventions, plutôt qu'aux dispositions du **III** et **IV**, ne fait l'objet d'aucune hiérarchisation au sein du présent article : les deux voies sont concurrentes. La deuxième voie décrite au troisième alinéa du 2° du **II** ne vient précisément qu'en seconde position et elle ne bénéficie pas de l'onction du suffrage. Elle vient cependant avant la référence au salarié mandaté dans la première phrase du **V**. Le recours à l'application directe d'une convention ou un accord de branche étendu ou d'un accord interentreprises est donc possible, même si la voie de la validation majoritaire ou du mandatement n'est pas exclue, y compris lorsqu'il y a une présence syndicale dans l'entreprise.

d) La signature par les délégués du personnel (entreprises de moins de cinquante salariés)

Cette faculté ouverte par le V est réservée aux entreprises répondant aux conditions suivantes :

- moins de cinquante salariés ;
- pas de délégués syndicaux ;
- pas de convention ou d'accord de branche étendu ;
- pas de salarié mandaté dans un délai d'un mois à compter du moment où les syndicats sont informés de la tenue prochaine de négociations.

Il s'agit donc là d'une solution résiduelle, l'accord doit en outre recevoir une double approbation :

- celle des salariés dans les mêmes conditions qu'au III et au IV ;
- celle d'une commission paritaire (soit nationale de branche ; soit locale mise en place sur le fondement de l'article L. 13230 par accord interentreprises).

Le texte ne précise pas comment sont organisées les opérations de vote.

e) L'ultime recours et l'exception : l'accord à l'initiative de l'employeur soumis à consultation des salariés (entreprises de moins de onze salariés)

Le VI ouvre une faculté dérogatoire au caractère négocié de la réduction du temps de travail posée au II du présent article aux entreprises répondant aux conditions suivantes :

- absence de convention ou d'accord de branche étendu ;
- absence de salarié mandaté dans le délai déjà mentionné au V ;
- moins de onze salariés.

Cette faculté n'est ouverte qu'à compter du 1^{er} janvier 2001, dans l'espoir notamment que cette période sera mise à profit pour négocier un accord.

Lorsque toutes ces conditions sont réunies, l'employeur peut soumettre le document qu'il a préparé fixant la durée du travail dans les conditions prévues au I à la consultation des salariés. Le texte ne comporte aucune précision sur la composition du corps électoral et les modalités de vote.

4. L'attachement au caractère négocié de la réduction du temps de travail ne va pas jusqu'à imposer une renégociation des situations existantes

Le **VII** ouvre le bénéfice du nouvel allègement aux entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi ont réduit la durée du travail à 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an par voie de convention ou d'accord.

Sont notamment visés les conventions ou accords conclus sur le fondement de la loi du 13 juin 1998 -explicitement cités- et les « accords Robien ». Il convient d'observer que la conclusion d'un accord sur le fondement de la loi du 13 juin 1998 n'ouvre pas selon le présent paragraphe, droit au nouvel allègement si elle intervient après l'entrée en vigueur du présent texte.

Le **VIII** tient quant à lui compte de la situation des travailleurs dits « postés », c'est à dire travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu en vertu de l'article 26 de l'ordonnance n° 82 – 41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail. Les travailleurs pratiquant déjà des horaires réduits assurent l'effectivité de la réduction du temps de travail : il serait paradoxal de les ramener en arrière en les obligeant à négocier un accord pour mettre en place une organisation déjà existante. Le bénéfice de l'allègement est donc ouvert à l'entreprise pour ces salariés.

Le **IX** offre aux entreprises nouvelles un délai d'adaptation. Pour celles créées après l'entrée en vigueur de la loi, le non-respect des limites fixées à la durée du travail (35 heures par semaine ou 1 600 heures sur l'année) ouvrira droit au bénéfice de l'allègement. Elles disposent alors d'un délai d'un an à compter de la date à laquelle peuvent être mis en place les représentants du personnel pour se conformer à l'obligation d'un accord. A l'issue de ce délai, elles pourront bénéficier de l'allègement, sans qu'il soit précisé s'il est suspendu ou supprimé en l'absence d'accord.

5. Un système de négociation adapté a minima aux spécificités de la réduction du temps de travail.

Les adaptations des règles classiques de la négociation collective restant relativement circonscrites.

- la validation majoritaire ;
- le recours au mandatement ;
- la consultation des salariés.

Elles restent extrêmement respectueuses du rôle des organisations syndicales. La voie ordinaire de la conclusion d'un accord collectif de réduction du temps de travail est la validation par les organisations syndicales majoritaires. Ce sont également les organisations syndicales qui ont dans ce cas – y compris donc si elles sont minoritaires – la maîtrise du processus de consultation des salariés prévu au **troisième alinéa du III**. Elles peuvent donc bloquer le droit à l'allègement de l'entreprise.

Le cas du mandatement (**IV**) illustre également bien le respect marqué par le texte à l'égard des organisations syndicales.

Alors que le mandatement a parfois été présenté comme un dispositif concurrent de la représentation syndicale, le présent texte démontre le contraire. Il reprend sans les modifier les règles régissant la situation du salarié mandaté prévues par la loi du 13 juin 1998.

La seule innovation réside dans l'information faite au plan local et départemental auprès des organisations syndicales de la décision de l'employeur d'engager des négociations (**deuxième alinéa du IV**) : cette disposition vise à éviter que le salarié mandaté ne soit pressenti par l'employeur.

Les modalités de protection du salarié mandaté restent identiques : indépendance à l'égard du chef d'entreprise (**troisième alinéa du IV**), assimilation du temps consacré au mandat à du temps de travail effectif (**septième alinéa du IV**), protection des anciens salariés mandatés par une procédure d'autorisation administrative pendant six mois à compter de la fin de leur mission (**huitième alinéa du IV**).

L'organisation syndicale mandante reste maîtresse du contenu et du terme au mandat (**quatrième alinéa du IV**).

Les nouvelles dispositions ne modifient aucunement les règles ordinaires de la négociation collective. La conclusion de toute autre convention ou tout autre accord collectif que ceux visant à réduire la durée du travail dans les limites fixées au I du présent article reste soumise aux règles ordinaires de la négociation collective. Il convient en effet de rappeler que même un accord de réduction du temps de travail à 35 heures est valide s'il est signé dans les conditions habituelles : seul le droit à allègement est lié au respect des conditions du présent article.

6. Ouverture, suspension et suppression du bénéfice de l'allégement

a) Le X régit les modalités d'ouverture du bénéfice de l'allégement.

Dans le **premier alinéa**, est précisé l'ensemble des pièces à fournir obligatoirement aux organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale attestant du respect par l'entreprise des conditions de fond posées par le présent article : déclaration relative à la durée du travail applicable dans l'entreprise et, le cas échéant, accord d'entreprise et document attestant de l'accord des salariés sur celui-ci.

Le **second alinéa** prévoit l'application du nouvel allégement à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle le droit à allégement a été ouvert conformément au I du présent article ou si elle est postérieure suivant celle de la réception des documents mentionnés au I.

Enfin, il est précisé que la date d'ouverture du droit à allégement ne peut être antérieure au 1^{er} janvier 2000. De ce fait, il semble que les premiers allègements ne puissent pas être appliqués avant le 1^{er} février 2000.

b) Le XIV prévoit les cas de suspension et de suppression du bénéfice de l'abattement.

Le bénéfice de l'allégement est suspendu lorsque :

- les durées et les horaires de travail ne remplissent plus les conditions fixées au I, soit 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an (troisième alinéa). La suspension est alors collective ;

- en l'absence de précisions dans le présent paragraphe et dans le III de l'article 12, l'allégement n'est pas suspendu de façon automatique si à la fin du mois la durée de 35 heures par semaine a été dépassée ; il n'y a pas de ce point de vue des incitations à faire des heures supplémentaires ; toutefois, le **quatrième alinéa** du paragraphe fixe une limite physique à celles-ci puisque l'allégement est suspendu pour le salarié dont les heures supplémentaires dépassent le contingent actuellement fixé par le décret n° 82-101 du 27 janvier 1982 à 130 heures.

La suspension du bénéfice de l'allégement ne change pas la situation au regard du droit à allégement qui perdure. La conséquence concrète de cette situation est que la ristourne dégressive et l'abattement spécifique temps partiel continuent de ne pouvoir être appliqués (*cf infra*, commentaire de l'article 12, paragraphe III).

Le bénéfice de l'allégement est supprimé lorsque :

- l'employeur fait une fausse déclaration (**premier alinéa**) ;
- la convention ou l'accord portant réduction du temps de travail (qu'il soit conclu sur le fondement de la loi du 13 juin 1998 de celui de l'article 11 de la présente loi) est dénoncée dans les conditions de droit commun (par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés) de l'article L. 132-8 du code du travail et n'est pas remplacé dans un délai de douze mois (**deuxième alinéa**).

Les effets de cette suppression varient selon le motif et la situation du salarié et de l'employeur. Dans le cas prévu au premier alinéa, le droit à allégement dépend de la situation réelle de l'entreprise et du salarié au regard des limites posées au I du présent article. Dans le cas prévu au deuxième alinéa, le droit à l'allégement s'éteint au bout d'un an : la ristourne dégressive prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale et l'abattement spécifique « temps partiel » prévu à l'article L. 322-12 redeviennent applicables aux salariés concernés.

Le **cinquième alinéa** prévoit que la suspension ou la suppression peut être assortie de l'obligation de rembourser le montant de l'allégement.

Enfin, il détermine la procédure applicable en cas de suspension ou de suppression :

- notification à l'employeur par l'organisme de recouvrement si la décision résulte du rapport de l'autorité administrative désignée par décret ;
- notification à l'employeur par l'organisme de recouvrement après avis de l'autorité administrative précitée si la décision découle d'un contrôle effectué par l'organisme.

Les deux instances sont donc associées à la décision, quelle qu'en soit l'origine.

7. Le financement de l'allégement

Afin de financer la réforme des cotisations sociales patronales et les aides à la réduction du temps de travail – sous leur forme incitative et pérenne, le **XVI** prévoit, par son premier alinéa, la création par le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2000 d'un fonds destiné à compenser les allègements de cotisations sociales patronales. En effet, en vertu de l'article 5 de la loi n° 94637 du 29 juillet 1994 relative à la sécurité sociale, codifié à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, « *toute mesure d'exonération, totale ou partielle, de cotisation de sécurité sociale instituée à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi n° 94-637 du*

25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale, donne lieu à compensation intégrale aux régimes concernés par le budget de l'Etat pendant toute la durée de son application ».

Le **deuxième alinéa** du présent paragraphe apporte une précision capitale sur le fonctionnement de ce fonds. L'Etat ne sera pas le seul contributeur ; seront également amenés à contribuer au fonds « *les organismes gérant des régimes de protection sociale relevant du code de la sécurité sociale et du code rural* », c'est-à-dire l'ensemble des régimes d'assurance maladie, assurance vieillesse et accidents du travail. Contribueront également les organismes visés à l'article L. 35421 du code du travail, c'est-à-dire ceux chargés de la gestion de l'assurance chômage.

Il convient cependant de préciser que certains régimes ne seront pas affectés, ou de façon tout à fait marginale, par le fonctionnement du fonds de compensation. Il en est par exemple ainsi du régime des fonctionnaires. L'association au financement de la compensation d'autres contributeurs que l'Etat repose en effet sur l'existence d'un lien entre ceux-ci et le processus de réduction du temps de travail. Faire participer les organismes de sécurité sociale et d'assurance chômage résulte d'un constat simple, décrit dans la deuxième phrase du deuxième alinéa : la réduction du temps de travail induit pour eux des économies de dépenses et des surcroûts de recettes.

Du fait que la réduction du temps de travail tend à faire reculer le chômage - même si la mesure exacte du lien peut être délicate -, il y a en conséquence une légitimité certaine à demander une contribution aux organismes qui en bénéficient, que ce soit sous forme d'une baisse des dépenses (moindre indemnisation du chômage pour l'UNEDIC, diminution du montant de l'ASS et du RMI pour l'Etat) ou d'un surcroût de recettes (augmentation du produit des cotisations et des rentrées fiscales).

Toutefois, le texte proposé intègre les incertitudes sur le rythme et l'ampleur de l'amélioration de leurs comptes que les différents contributeurs peuvent attendre de la réduction du temps de travail. La formulation proposée donne à penser que la quote-part de chaque contributeur ne sera pas déterminée *a priori*. Il ne s'agit pas de prélever sur les disponibilités existantes à hauteur de l'amélioration espérée. Les modalités de calcul des différentes contributions seront fixées par décret en Conseil d'Etat après consultation de la Commission des comptes de la sécurité sociale instituée par l'article L. 114-1 du code de la sécurité sociale. Il semble que l'on s'oriente vers un système dans lequel chaque allégement accordé donnera lieu, mois par mois, au versement par chaque contributeur de sa quote-part, selon une clef de répartition encore imprécise.

D'après les indications recueillies par le rapporteur, l'équilibre du fonds se ferait ainsi :

a) En 2000 (en milliards de francs)

<i>Recettes</i>		<i>Dépenses</i>	
Droit consommation tabacs	39,5	Ristourne dégressive	39,5
Contribution sociale sur les bénéfiques (CBS)	4,3	Allègement supplémentaire (composante bas et moyens salaires de l'allègement de l'article L. 241-13-1)	7,5
TGAP étendue	3,2		
Contribution régime général	5,5		
Contribution UNEDIC et autres régimes sociaux ⁽¹⁾		Aides initiative et pérenne 35 h	17,5
Contribution Etat			
Total	6,6		
Taxation heures supplémentaires	5,4		
Total	64,5	Total	64,5

⁽¹⁾ Si 5,5 milliards ont d'ores et déjà été provisionnés au titre du régime général de la sécurité sociale, la répartition possible du financement contre les autres contributeurs dépend pour une large part des discussions en cours entre l'Etat et l'UNEDIC.

Outre le recyclage de la ristourne dégressive sous forme d'un transfert des droits sur le tabac au fonds, le nouvel allègement est financé par une réforme de la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) et par l'instauration d'une contribution sociale sur les bénéfiques à compter du 1^{er} janvier 2000.

La taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) acquittée par les entreprises spécialisées, héritières des cinq taxes anciennement perçues par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), et d'un produit actuel de 2 milliards de francs, sera réajustée à la hausse en 2000. A partir de 2001, son assiette sera élargie aux consommations intermédiaires d'énergie, permettant en outre à la France de répondre aux obligations fixées par la directive Ecotaxe.

La contribution sociale sur les bénéfiques concernera les entreprises réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions de francs. Parallèlement, la surtaxe instituée en 1997 sera supprimée, comme cela avait été prévu à compter du 1^{er} janvier prochain.

Au total, le surcoût à terme de 25 milliards, lié au caractère ambitieux de la composante bas et moyens salaires du nouvel allègement, de l'abattement de charges sera financé par les entreprises les plus riches et par celles dont le caractère polluant engendre des conséquences néfastes et coûteuses, ce qu'il est convenu d'appeler des « externalités négatives »,

pour la collectivité. Enfin, la charge financière se déplace vers les entreprises employant peu de main-d'œuvre ou une main d'œuvre qualifiée. Pour autant, ces mesures sont financièrement neutres pour l'ensemble des entreprises et n'alourdissent en rien le prélèvement fiscal applicable à celles-ci.

b) A terme, l'équilibre du fonds qui devrait prendre la forme d'un établissement public devrait s'établir ainsi (en milliards de francs)

<i>Recettes</i>		<i>Dépenses</i>	
Droits tabac	39,5	Ristourne dégressive	39,5
CSB + TGAP	25	Allègement supplémentaire (composante bas et moyens salaires)	25
Etat + régimes sociaux	40	Aides 35 heures	40
<i>Total</i>	<i>104,5</i>	<i>Total</i>	<i>104,5</i>

*

La commission a *rejeté* trois amendements de suppression de l'article présentés par MM. Thierry Mariani (n° 82), François Goulard et Bernard Accoyer.

La commission a examiné deux amendements de rédaction globale présentés par M. Maxime Gremetz :

- l'un proposant un nouveau dispositif d'incitation non par l'allègement des cotisations sociales mais par celui des charges d'intérêts et de remboursements des crédits à moyen et long terme pour les entreprises passant aux 35 heures, sous forme d'une bonification modulée en fonction du nombre d'emplois créés et du nombre de salariés mis en formation ;

- l'autre, faisant coexister, en contrepartie de créations d'emplois, le dispositif d'incitation proposé par l'amendement précédent et l'allègement de cotisations sociales patronales proposé par le projet de loi et prévoyant la mise en extinction progressive de la ristourne dégressive visée à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

M. Maxime Gremetz a indiqué que cette proposition tirait la leçon des dix dernières années qui ont prouvé que la pratique massive d'exonération de charges sociales ne permettait pas de créer des emplois.

Le rapporteur a indiqué que ce thème de l'allègement des charges sociales allait réapparaître plus loin dans le texte. La solution proposée par le projet de loi permet un juste rééquilibrage entre le capital et le travail

puisque l'allégement des cotisations sera financé par une taxe sur les activités polluantes et une contribution sur les bénéfices des entreprises.

La commission a *rejeté* ces deux amendements.

Paragraphe I

La commission a examiné un amendement de M. Hervé Morin ouvrant aux entreprises le bénéfice de l'allégement de cotisations sociales pour les cadres travaillant selon un forfait en jours.

M. Hervé Morin a indiqué que Mme Martine Aubry avait accepté des accords permettant à des entreprises de bénéficier des allègements alors qu'elles n'étaient pas passées aux 35 heures. Il s'est donc interrogé sur la raison permettant d'exclure ces entreprises employant des cadres selon un forfait en jours « d'un tel bénéfice ». Pour les entreprises de nouvelles technologies pouvant employer jusqu'à 60 % de cadres dans leurs effectifs salariés, le fait de pouvoir bénéficier de ces allègements est indispensable.

M. Gérard Terrier a estimé que ne pouvaient bénéficier des allègements de charges que les entreprises qui appliquent réellement les 35 heures.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a demandé si les entreprises pratiquant des horaires au-delà de 39 heures par semaine, entre 40 et 45 heures par semaine, pourraient bénéficier de l'allégement ou n'en bénéficieraient que lors de leur passage aux 35 heures.

Le rapporteur a indiqué que le dispositif incitatif ne pouvait pas s'appliquer à des entreprises ne pratiquant pas les 35 heures, ce qui est le cas pour les cadres au forfait en jours.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard permettant aux entreprises qui utilisent le contingent d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées sans l'autorisation préalable de l'inspection du travail de bénéficier de l'allégement des cotisations sociales employeurs.

Paragraphe II

La commission a *rejeté* l'amendement de M. François Goulard tendant à supprimer le II de cet article.

Elle a ensuite *rejeté* un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau tendant à ouvrir aux entreprises de plus de cinquante salariés la

possibilité de réduire la durée du travail par application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou d'un accord interentreprises.

Elle a *rejeté* un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau tendant à retirer les professions agricoles du champ de la négociation de branche, après que **le rapporteur** a précisé que les dispositions de l'article permettent de prendre en compte leur spécificité et que l'article 17 leur est entièrement consacré.

La commission a examiné un amendement du rapporteur tendant à :

- clarifier la rédaction de l'article 11 ;
- en enrichir les dispositions relatives à l'emploi ;
- clarifier les conditions de consultation du personnel ;
- inciter les partenaires sociaux à une réflexion concertée sur la gestion prévisionnelle de l'emploi ;
- améliorer les modalités de suivi de la réduction du temps de travail.

M. Maxime Gremetz a présenté un sous-amendement tendant à intégrer les incidences de la réduction du temps de travail dans les entreprises sous-traitantes et prestataires de services.

Le rapporteur a indiqué que l'on ne pouvait demander aux accords visés par le texte de s'appliquer à la sous-traitance, qui dépend d'un régime juridique différent.

M. Maxime Gremetz a *retiré* le sous-amendement.

La commission a examiné un sous-amendement présenté par M. Maxime Gremetz, M. Yves Cochet et Mme Gilberte Marin-Moskovitz liant l'allègement de charges sociales à l'application de la réduction du temps de travail assortie d'objectifs quantifiés d'embauches par contrats à durée indéterminée.

Le rapporteur a indiqué que, s'il était en accord avec M. Maxime Gremetz sur l'objectif d'emploi, il ne pouvait le suivre sur les modalités. Lier l'attribution d'aides à la création d'emplois pour les entreprises de plus de vingt salariés était logique dans le cadre d'une première loi à caractère incitatif. Elle ne l'est pas dans une phase de généralisation où la réduction du temps de travail crée des emplois du seul fait de son caractère généralisé.

M. Gérard Terrier a exprimé son accord avec le rapporteur en estimant que la réduction du temps de travail avait pour effet une création

mécanique d'emplois. Surcharger le projet par des amendements contraignants sur l'emploi serait reconnaître que la démarche engagée n'est pas valable.

M. Hervé Morin a demandé quelle position prendrait l'administration de l'inspection du travail dans la situation où un chef d'entreprise passerait un accord de réduction du temps de travail ne prévoyait pas de création d'emplois.

Le rapporteur a précisé que la création d'emplois n'était pas une condition de la validité juridique de l'accord.

M. Yves Cochet a déploré que l'objectif de créations d'emplois clairement affirmé dans la première loi n'apparaisse pas plus clairement dans le texte du projet repris par l'amendement qui se borne à indiquer que la convention ou l'accord « précise » le nombre des emplois créés ou préservés.

M. Yves Rome a estimé que la rédaction de l'amendement du rapporteur constituait une garantie nécessaire et suffisante. La négociation collective ne pourra pas écarter la question de l'emploi.

Le rapporteur a rappelé que la création d'emplois n'était pas quantifiable dans le texte puisque les entreprises sont toutes différentes. Le pari est celui de la création d'emplois par la négociation collective ; dans celle-ci, l'ampleur de l'allègement vient à l'appui de l'emploi.

Le président Jean Le Garrec a souligné que, historiquement parlant, l'évolution de l'emploi est liée à celle des structures de l'entreprise ainsi qu'à celle des façons de travailler.

La commission a *rejeté* le sous-amendement de M. Maxime Gremetz et a *adopté* l'amendement du rapporteur.

La commission a *adopté* un amendement de précision du rapporteur au deuxième alinéa du paragraphe III.

Paragraphe III

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard tendant à la suppression du paragraphe III.

Elle a *adopté* un amendement du rapporteur supprimant le premier alinéa du paragraphe III, en conséquence de son déplacement dans un paragraphe II bis nouveau opéré par l'amendement précédemment adopté.

En conséquence, sont devenus sans objet :

- un amendement de Mme Gilberte Marin-Moskovitz subordonnant l'allègement à un engagement de création ou de maintien après l'emploi ;

- un amendement de M. Yves Cochet visant à rendre l'allègement proportionnel au pourcentage d'emplois créés ou préservés par rapport à l'effectif concerné ;

- deux amendements de M. François Goulard tendant à modifier la rédaction du premier alinéa du III de cet article afin de faire ressortir le caractère contreproductif et irréaliste de la réduction du temps de travail.

Elle a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz définissant les modalités de validation des conventions ou accords de branches par les organisations syndicales majoritaires.

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet tendant à soumettre obligatoirement les accords signés par une ou des organisations syndicales minoritaires à la consultation des salariés.

Le rapporteur a indiqué qu'un débat était ouvert sur la représentativité des organisations syndicales et que la rédaction proposée le vidait prématurément de son contenu. L'adoption de cet amendement aurait pour effet de déséquilibrer l'économie du texte.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Bernard Accoyer permettant à l'employeur de déclencher la consultation du personnel si l'accord d'entreprise n'est pas signé par une ou des organisations syndicales majoritaires.

Le rapporteur a considéré que cela reviendrait à organiser une sorte de plébiscite, ce qui n'est pas satisfaisant. Il est préférable de s'en tenir à une organisation de cette consultation par accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

M. Hervé Morin s'est opposé à l'amendement, en considérant qu'un employeur ne pouvait ainsi remettre en cause sa propre signature.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet disposant que l'accord de réduction du temps de travail qui, lors de la consultation suivant la signature d'un accord minoritaire, n'est pas approuvé par la majorité du personnel, est réputé nul.

Le rapporteur a précisé que, selon la lettre du texte, un accord d'entreprise conclu par des syndicats minoritaires qui ne serait pas approuvé

par la majorité du personnel demeurerait néanmoins valable, seul l'accès à l'allègement étant conditionné par cette consultation. Il est évident qu'une telle situation posera des problèmes sociaux dans l'entreprise et qu'un accord rejeté par les personnels rencontrera des difficultés d'application. Il semble cependant excessif de priver un accord régulièrement signé de toute portée.

M. Gérard Terrier, tout en approuvant la lecture juridique du texte par le rapporteur, s'est interrogé sur la validité politique et sociale d'un accord qui aurait été démocratiquement rejeté par les salariés d'une entreprise. L'amendement présenté a l'intérêt de clarifier le dispositif.

La commission a *adopté* l'amendement.

La commission a *examiné* un amendement de M. Maxime Gremetz modifiant les règles d'appréciation de la composition du corps électoral en vue de la consultation des salariés.

Le rapporteur s'est opposé à l'amendement en précisant que le dispositif de l'article, qui applique à cette consultation la définition du corps électoral prévue pour les élections professionnelles, permet une meilleure sécurité juridique.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *examiné* trois amendements en discussion commune :

- un amendement du rapporteur alignant les dispositions régissant l'organisation et le déroulement de la consultation des salariés sur celles relatives à l'élection des délégués du personnel, qui associent davantage les syndicats à la décision ;

- un amendement de M. Maxime Gremetz disposant que la consultation des salariés est organisée par un accord entre l'employeur et les syndicats qui doit respecter le droit commun électoral ;

- un amendement de M. Yves Cochet précisant qu'il doit y avoir un accord entre l'employeur et les syndicats pour l'organisation de la consultation.

Le rapporteur a rappelé que le code du travail se référait déjà aux « principes généraux du droit électoral ».

M. Yves Cochet a retiré son amendement au profit de celui du rapporteur.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur, l'amendement de M. Maxime Gremetz devenant de ce fait *sans objet*.

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Gilberte Marin-Moskovitz prévoyant qu'en cas d'inexécution d'un engagement en termes d'emploi inscrit dans un accord portant sur l'organisation de la modulation des horaires, celui-ci devient caduc.

Paragraphe IV

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant le monopole de désignation d'un salarié mandaté des organisations syndicales représentatives au niveau national.

La commission a *adopté* un amendement de M. Maxime Gremetz reprenant une disposition de la loi du 13 juin 1998 relative à la représentativité des syndicats dans les départements d'outre mer.

Un amendement de M. Yves Cochet précisant les conditions d'information des organisations syndicales de l'engagement de négociations en vue de la réduction du temps de travail a été *retiré* par son auteur.

La commission a *examiné* un amendement de M. Yves Cochet disposant que la durée du mandat du salarié mandaté continue à courir pendant un an à compter de la signature de l'accord ou de la fin de la négociation, afin qu'il puisse vérifier la bonne application des accords qu'il a signés.

Après que **le rapporteur** a annoncé un amendement destiné à préciser la durée du mandat et les protections accordées au mandaté, l'amendement a été *retiré* par son auteur.

La commission a ensuite *adopté* l'amendement susvisé du rapporteur qui dispose que le mandat précise les conditions dans lesquelles le salarié participe au suivi de l'accord.

La commission a examiné trois amendements en discussion commune :

- un amendement du rapporteur alignant les dispositions régissant l'organisation et le déroulement de la consultation des salariés sur celles relatives à l'élection des délégués du personnel ;

- deux amendements identiques de MM. Yves Cochet et Maxime Gremetz disposant que l'accord signé par le salarié mandaté prévoit nécessairement les modalités d'organisation de la consultation des salariés.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur, les deux autres amendements *devenant*, de ce fait, *sans objet*.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant l'obligation de communiquer l'accord au Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

La commission a *examiné* en discussion commune un amendement de M. Yves Cochet donnant le droit au salarié mandaté de se faire accompagner, lors de la négociation, par un représentant de l'organisation syndicale mandante et un amendement de M. Maxime Gremetz proposant que le mandataire soit assisté par un membre de cette organisation.

Le rapporteur a donné un avis favorable à l'adoption de l'amendement de M. Yves Cochet au profit duquel M. Maxime Gremetz a *retiré* son amendement.

M. Hervé Morin s'est interrogé sur l'intérêt d'une telle disposition qui complique encore le texte et le déroulement de la négociation, en rappelant que le projet prévoyait déjà de très nombreuses garanties.

La commission a *adopté* l'amendement de M. Yves Cochet.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz autorisant la dénonciation de l'accord par le salarié mandaté signataire ou, lorsque son mandat a pris fin, par un salarié mandaté à cette fin par une organisation syndicale représentative au niveau national ou départemental.

Le rapporteur s'est opposé à l'amendement en rappelant les conditions de dénonciation prévues par l'article L. 132-8 du code du travail et en soulignant que l'intervention du mandaté peut être prévue dans le suivi de l'accord, ce qui le rend en mesure de le dénoncer dans cette phase.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné en discussion commune trois amendements assurant à la protection du mandaté pendant le suivi de l'accord, l'un de M. Maxime Gremetz, le deuxième du rapporteur, le troisième de M. Yves Cochet.

Le rapporteur a rappelé que le mandaté bénéficiait déjà d'une protection de même nature que celle entourant les délégués syndicaux. L'amendement propose de porter de six mois à un an la protection du mandaté à compter de la fin de son mandat, par ailleurs élargi au suivi de l'accord.

Mme Muguette Jacquaint a *retiré* l'amendement de M. Maxime Gremetz et M. Yves Cochet a également *retiré* son amendement au profit de celui du rapporteur.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur.

Paragraphe V

M. Yves Cochet a *retiré* un amendement permettant aux délégués du personnel chargés de négocier un accord collectif de réduction du temps de travail dans les entreprises où il n'a pas été possible de désigner un mandataire, de se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale, **le rapporteur** ayant fait observé qu'il était paradoxal de prévoir une présence des syndicats alors qu'ils n'ont pas réussi à désigner un mandataire.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz précisant que les délégués du personnel chargés de négocier un accord collectif sont également chargés de le conclure, les deux mots n'ayant pas la même portée, **le rapporteur** ayant pour sa part considéré qu'en droit, la conclusion d'un accord faisait partie intégrante de sa négociation.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant les deux dernières phrases du V de cet article, relatives à la consultation des salariés.

La commission a examiné un amendement de M. Bernard Accoyer prévoyant que la validation de l'accord par la commission paritaire devait intervenir dans le mois suivant son approbation par les salariés.

M. Hervé Morin a souligné qu'il était tout à fait important de fixer un délai de réponse, comme cela se faisait de plus en plus dans les relations entre les usagers et l'administration.

Le président Jean Le Garrec a reconnu la nécessité d'un traitement rapide.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à cet amendement en précisant que la validation ne dépendait pas d'une autorité administrative mais d'une commission paritaire rassemblant les partenaires sociaux.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de conséquence de M. Maxime Gremetz visant à faire du « droit commun électoral » la référence dans l'organisation de la consultation des salariés.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz permettant la dénonciation des accords d'entreprises qui ont été signés par les délégués du personnel.

Paragraphe VI

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant le VI de cet article.

La commission a examiné un amendement du rapporteur posant le principe d'une double validation, par les salariés et par une commission paritaire, des accords conclus au sein d'une entreprise de moins de onze salariés, dépourvue de relais syndical.

Le rapporteur a précisé que cet amendement apportait une garantie supplémentaire et que la validation par une commission paritaire permettait l'association des organisations syndicales au processus de négociation.

M. Hervé Morin a dénoncé la lourdeur de cette procédure.

Le président Jean Le Garrec a estimé qu'il conviendrait en effet d'y réfléchir.

La commission a *adopté* cet amendement.

Paragraphe VII

La commission a *adopté* deux amendements de M. Jean Pontier ouvrant aux entreprises de moins de vingt salariés réduisant le temps de travail après le 1^{er} janvier 2000 le droit à la fois à l'aide incitative à la réduction du temps de travail et à l'allégement pérenne prévu par l'article L. 241-13-1 nouveau du code de la sécurité sociale.

Paragraphe IX

La commission a examiné un amendement du rapporteur subordonnant pour les entreprises créées après l'entrée en vigueur de la loi, le bénéfice des allégements de cotisations à la conclusion et au respect d'un accord de réduction du temps de travail.

Le rapporteur a souligné l'importance de cet amendement qui se rattache à la question du maintien des rémunérations dans le cadre de la réduction du temps de travail. Le projet de loi pose le principe selon lequel celle-ci doit s'accompagner du maintien du SMIC et d'une progression de son pouvoir d'achat. Il subsiste toutefois une imprécision pour les salariés employés par des entreprises nouvellement créés, imprécision que cet amendement aide à lever puisqu'il aligne le régime applicable en matière

d'allégement aux entreprises nouvellement créées sur le droit commun. D'autres amendements seront sans doute nécessaires pour traiter de la question des entreprises qui procéderaient à des démembrements pour contourner leurs obligations légales.

M. Yves Cochet a souligné le nombre important d'entreprises qui se créent et qui disparaissent chaque année.

M. Hervé Morin a observé que lors de la présentation du projet de loi par la ministre, celle-ci avait bien indiqué que la question du double SMIC ne se posait pas et que tous les salariés étaient traités de la même façon. Il faut remarquer aujourd'hui que les objections formulées alors notamment sur le sort des salariés des entreprises nouvelles étaient bien justifiées. Par ailleurs, si cet amendement est fondé, on peut toutefois se demander s'il ne faudrait pas prévoir un délai pour permettre aux entreprises de négocier.

Mme Muguette Jacquaint a remarqué qu'en effet cet amendement faisait la démonstration qu'il risquait bien d'y avoir deux sortes de salariés et qu'un relèvement du SMIC horaire aurait permis d'éviter cette difficulté.

La commission a *adopté* cet amendement.

En conséquence, un amendement de M. François Goulard est *devenu sans objet*.

Paragraphe X

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant le X de cet article.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Bernard Accoyer supprimant l'obligation de transmission aux organismes de recouvrement des cotisations sociales des renseignements sur la durée du travail, ceux-ci devant être affichés dans l'entreprise.

Paragraphe XII

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard étendant aux organisations syndicales, mêmes non représentatives au plan national, le bénéfice des aides de l'Etat à la formation des salariés mandatés.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz spécifiant le caractère financier de l'aide de l'Etat à la formation des salariés mandatés

La commission a *adopté* un amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant que l'aide de l'Etat permet d'assurer à chaque salarié mandaté une formation de cinq jours.

Paragraphe XIII

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant le XIII de cet article, après que **M. Hervé Morin** a indiqué que ce paragraphe, en prévoyant l'association de la région, ajoutait à la complexité d'une situation générale qui se caractérise par des compétences et des financements croisés et que **Mme Marie-Thérèse Boisseau** se soit interrogée sur la portée juridique du texte.

La commission a examiné un amendement de M. Jean Pontier prévoyant que le dispositif d'appui et d'accompagnement à la réduction du temps de travail pourra être mobilisé, notamment par les petites entreprises, non seulement préalablement au passage aux 35 heures mais également postérieurement à celui-ci.

Mme Marie-Thérèse Boisseau, s'étant déclarée d'accord avec le fond de cet amendement, s'est toutefois interrogée sur le seuil de salariés qui sera retenu pour bénéficier de cette disposition et a indiqué qu'il conviendrait de le fixer dans la loi.

Le rapporteur a indiqué que ce seuil pourrait être de vingt salariés.

La commission a *adopté* cet amendement.

Paragraphe XIV

La commission a *rejeté* deux amendements de M. François Goulard, l'un supprimant le XIV de cet article, l'autre rendant compatible l'allègement des cotisations patronales avec un recours structurel aux heures supplémentaires.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Bernard Accoyer limitant la suspension de l'allègement aux cas de déclaration intentionnellement fausse.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur maintenant le droit à l'allègement en cas de dénonciation de l'accord, à la condition que l'autorité administrative constate que la durée collective ne dépasse pas les limites de 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an.

La commission a *rejeté* trois amendements identiques présentés par MM. François Goulard, Michel Inchauspé (n° 6) et Didier Quentin (n° 116) supprimant le troisième alinéa du XIV.

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau précisant que l'allègement de cotisations sociales est dans le cas où l'entreprise « ne respecte pas » la durée légale du travail, plutôt que lorsque les horaires pratiqués sont « incompatibles » avec elle.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz précisant que l'allègement de charges est également suspendu lorsque l'entreprise recourt de façon structurelle aux heures supplémentaires.

Le rapporteur a indiqué que cette préoccupation est satisfaite par les dispositions de l'alinéa suivant et la commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet tendant à suspendre le bénéfice de l'allègement lorsque les engagements en matière d'emploi ne sont pas respectés.

M. Yves Cochet a souligné que cet amendement répondait à un principe simple : quand on ne respecte pas ses engagements, on est sanctionné.

M. Hervé Morin a estimé que cet amendement traduisait une ignorance des réalités de l'entreprise, confrontée à des réalités économiques mouvantes.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a également *rejeté* un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau tendant à faire bénéficier de l'allègement les entreprises recourant au contingent d'heures supplémentaires conventionnel.

Elle a *adopté* un amendement du rapporteur prévoyant l'information des partenaires sociaux et des institutions représentatives du personnel de la suspension ou de la suppression du bénéfice de l'allègement.

Paragraphe XV

La commission a ensuite *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant le paragraphe XV.

Paragraphe XVI

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard supprimant le XVI de l'article, ainsi qu'un amendement du même auteur imputant intégralement à l'Etat le financement du fonds de compensation des allègements de cotisations sociales.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Bernard Accoyer visant à moduler la contribution au fonds des organismes sociaux en fonction des effets réels de la loi sur l'emploi.

La commission a *adopté* l'article 11 ainsi modifié.

Après l'article 11

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à favoriser l'expression des salariés sur les accords qui concernent leurs conditions de travail et prévoyant les moyens pratiques de leur consultation.

Le rapporteur a reconnu l'importance d'un tel débat tout en rappelant que là n'était pas l'objet principal du présent projet de loi qui concerne la réduction du temps de travail. S'agissant de celle-ci, les modalités de consultation des salariés sont fixées dans l'accord. Elles n'ont pas à l'être par la loi. La discussion plus large sur la consultation des salariés sur tous les autres éléments de leur statut fera l'objet de débats ultérieurement.

Après que **M. Yves Cochet** a souligné qu'il s'agit d'améliorer le droit à la négociation, **le président Jean Le Garrec** a indiqué que si l'amendement présenté traite d'une question essentielle, le rôle et la place des organisations syndicales, le débat sur ce sujet devait être préparé, notamment en liaison avec ces organisations.

M. François Goulard a demandé si les conditions de la négociation prévue par la loi avaient fait l'objet d'une consultation avec les organisations syndicales.

Mme Mugette Jacquaint a fait valoir que cet amendement, comme les suivants, ne relève pas d'un autre débat, tant il est vrai que tous les thèmes abordés à l'occasion de la loi sur les 35 heures se situent au cœur du droit du travail.

La commission a *rejeté* cet amendement.

Sur avis défavorable du **rapporteur** qui les a jugés hors du cadre du projet, la commission a *rejeté* cinq amendements de M. Maxime Gremetz tendant respectivement à :

- subordonner, pour deux d'entre eux, la validité des accords collectifs à leur signature par les organisations syndicales majoritaires ;

- améliorer pour les syndicats le droit d'opposition aux accords dérogatoires ;

- appliquer le principe de la validation majoritaire à la négociation des conventions ou accords de branche ;

- favoriser l'implantation syndicale dans l'entreprise par abaissement de la condition d'effectifs de cinquante salariés à dix.

Article 12

(article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale et article 9 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998)

Allègement de cotisations sociales

Le présent article définit (champ, conditions d'attribution, modalités de calcul) le nouvel allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail opérée dans les conditions fixées à l'article 11 - c'est à dire en vertu d'une convention ou d'un accord collectif ayant recueilli un consensus minimal et fixant la durée du travail au plus à 35 heures par semaine ou à 1 600 heures par an - et détermine les conditions de cumul et d'option entre le nouvel allègement et d'autres dispositifs. Alors que l'article 11 traitait du cadre dans lequel devait s'inscrire l'entreprise, le présent article traite l'allègement sous l'angle du salarié ouvrant droit à son bénéfice.

Paragraphe I

(Article L. 241-13-1 nouveau du code de la sécurité sociale)

Est inséré au sein du code de la sécurité sociale, au livre II (Organisation du régime général), titre 4 (Ressources), chapitre 1^{er} (Généralités) section 4 (Dispositions communes) un article L. 2413-1 nouveau portant création d'un allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail.

Lors de la présentation du bilan d'étape de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, le 19 mai dernier, la ministre de l'emploi et de la solidarité avait annoncé la mise en place de nouveaux mécanismes pérennes d'allègement de cotisations sociales patronales applicables à compter du 1^{er} janvier 2000 (date du passage de la durée légale hebdomadaire de travail à 35 heures pour les entreprises de plus de vingt salariés), destinés à relayer les aides incitatives instituées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 précitée.

Le premier de ces mécanismes, directement lié à la réduction du temps de travail, devait prendre la forme d'un allègement forfaitaire des

cotisations sociales patronales. Le second devait consister en un allègement dégressif de celles-ci sur les salaires jusqu'à un niveau de 1,8 fois le SMIC, mesure destinée à favoriser l'emploi, notamment celui des salariés les moins qualifiés.

L'allègement créé par ce nouvel article est la traduction concrète de cette annonce même si par volonté de simplification - en particulier pour les entreprises - les deux mécanismes ont été fusionnés en un allègement unique.

La contrepartie du bénéfice de cet allègement est la réduction du temps de travail dans les conditions fixées à l'article 11 de la présente loi, c'est-à-dire notamment - sauf dans un cas très précis - la conclusion d'une convention ou d'un accord définissant les modalités de la réduction du temps de travail au plus à 35 heures par semaines ou 1 600 heures par an.

1. Un allègement strictement conditionné

Le **I de l'article L. 241-13-1 nouveau** du code de la sécurité sociale réserve en principe le droit à allègement de cotisations sociales patronales créé par le présent article aux entreprises participant à la réduction négociée du temps de travail.

Le bénéfice du nouvel allègement est d'emblée lié au respect par les entreprises des conditions fixées à l'article 11 de la présente loi, c'est-à-dire la fixation de la durée collective de travail dans l'entreprise au plus à 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an selon l'une des modalités suivantes :

- signature d'une convention ou d'un accord portant réduction du temps de travail selon les modalités prévues aux paragraphes II à VI de l'article 11 ;
- signature avant l'entrée en vigueur de la présente loi d'une convention ou d'un accord respectant ces limites, et notamment ceux conclus sur le fondement de la loi au 15 juin 1998 ;
- organisation du travail en équipes successives selon un cycle continu en application de l'article 26 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail.

Hormis ce dernier cas, le bénéfice de l'allègement est donc strictement conditionné à la conclusion et à l'application d'une convention ou d'un accord de réduction du temps de travail respectant la nouvelle durée légale du travail, et ayant recueilli un consensus minimal de la part des organisations syndicales représentatives ou des salariés.

Bien que le texte du I vise les entreprises, le bénéfice de l'allégement n'est pas lié à la seule situation de l'entreprise, mais dépend de celle de chaque salarié, comme la lecture du III ci-dessous le montre et comme il aurait peut-être été utile de le préciser dès le présent paragraphe.

Par ailleurs, le I précise la nature des cotisations concernées par l'allégement : il s'agit des cotisations sociales à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles, soit l'ensemble des cotisations sociales patronales.

2. Un champ d'application classique

Le **II de l'article L. 241-13-1 nouveau** du code de la sécurité sociale définit le champ des entreprises susceptibles de bénéficier du nouvel allégement.

Ce champ est quasiment identique à celui retenu pour l'octroi des aides définies 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. Il est en vertu de la **première phrase** du paragraphe, sous réserve de deux extensions et d'une exclusion, identique à celui des établissements et professions auxquels s'applique la nouvelle durée légale du travail en vertu de l'article L. 212-1 du code du travail modifié par l'article 1^{er} du présent projet de loi (cf. supra, commentaire de l'article 1^{er}).

Au champ d'application de la durée légale du travail s'ajoutent les sociétés ou organismes de droit privé, les sociétés d'économie mixte et les établissements publics industriels et commerciaux locaux (c'est sur ce point seul que le champ du présent allégement se distingue de celui de l'aide incitative de la loi du 13 juin 1998) 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.

En sont en revanche exclues RATP et SNCF auxquelles ne s'applique pas la durée légale du travail.

L'actualité sociale de ces derniers mois a montré que l'exclusion du champ de l'allégement ne signifiait pas que les établissements ou professions concernées resteraient en marge du processus de réduction négociée du temps de travail.

En sont également exclus, malgré leur sujétion à la durée légale du travail, certains organismes publics dont la liste sera fixée par décret en raison soit du caractère monopolistique de certaines de leurs activités soit de l'importance des concours que leur apporte l'Etat (**deuxième phrase**). La réduction du temps de travail dans ces organismes ne peut s'opérer sans réflexion sur la nature et l'ampleur de leurs relations avec l'Etat ainsi que

pour ceux exerçant une mission de service public sans réflexion sur leurs relations avec les usagers. Il est prévu (**troisième phrase**) que les modalités d'accompagnement en soient définies dans le cadre des procédures régissant leurs relations. Devraient notamment relever de cette liste d'après l'étude d'impact annexée au projet de loi : Banque de France, Opéra de Paris, chambres professionnelles et consulaires, ports autonomes de Bordeaux et Strasbourg.

Il ressort a contrario du texte que sont exclus du champ de l'allègement les particuliers employeurs et l'ensemble des fonctions publiques.

3. La structure de l'allègement

Le **III de l'article L. 241-13-1 nouveau** du code de la sécurité sociale définit les modalités d'application de l'allègement et notamment son barème.

a) Un droit lié au salarié

Les entreprises mentionnées au II bénéficient, en vertu du **premier alinéa**, de l'allègement pour ceux de leurs salariés dont la durée de travail est au plus - en vertu de la durée collective de travail qui leur est applicable ou des stipulations de leur contrat de travail - de 35 heures par semaine ou de 1 600 heures par an. Il convient d'observer que tous les salariés d'une entreprise n'ouvrent donc pas nécessairement droit à l'allègement, certains pouvant être exclus du champ de la convention ou de l'accord. Le droit à allègement est apprécié au regard de la situation de chaque salarié pris individuellement.

Il n'est pas fait de distinction entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel, dès lors que pour ceux-ci (cf. infra IV du paragraphe I) la durée de travail du salarié n'est pas inférieure de moitié à la durée collective de travail de l'entreprise. Il n'est pas fait non plus de distinction selon la nature du contrat : contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée. On peut cependant s'interroger sur la possibilité pour les salariés intérimaires d'ouvrir droit à l'allègement. Ils ne peuvent pas le faire au profit de l'entreprise faisant de manière transitoire appel à leurs services puisque le texte précise que les entreprises bénéficient pour "*leurs salariés*" de l'allègement. Pourraient-ils y ouvrir droit pour l'entreprise d'intérim ? La réunion par celle-ci des conditions fixées à l'article 11 de la présente loi semble assez délicate.

b) Un allégement à deux composantes

Le **deuxième alinéa** du III précise les modalités de calcul de l'allégement. Il est calculé pour chaque salarié, chaque mois, selon un barème déterminé par décret et prendra la forme d'un allégement décroissant en fonction de la rémunération jusqu'à un minimum. Il est donc composé de deux éléments : un « minimum » qui sera d'un montant forfaitaire de 4 000 francs par salarié et par an, selon les indications fournies par le Gouvernement, et un allégement dégressif de cotisations sociales.

Financée en majeure partie pour l'entreprise par l'aide pérenne forfaitaire de 4 000 francs, la réduction du temps de travail s'accompagne donc d'une réforme plus ambitieuse des cotisations sociales patronales puisqu'à la composante forfaitaire du nouvel allégement créé par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale s'ajoute une composante dégressive pour les salaires allant jusqu'à 1,8 SMIC. Le but n'en est donc pas de financer le passage à 35 heures, mais de favoriser dans ce cadre l'embauche des moins qualifiés.

Ce dispositif a vocation à se substituer à l'allégement de cotisations sociales patronales mis en place par le Gouvernement de M. Alain Juppé, mécanisme dit "ristourne dégressive", défini à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Cette ristourne dégressive prévoit des allègements de cotisations patronales jusqu'à un niveau de salaire équivalant à 1,3 fois SMIC. On lui a de ce fait reproché d'être à l'origine du tassement des grilles des bas salaires.

Le nouvel allégement se veut plus performant sur deux points : tout d'abord, il réduit davantage les cotisations sociales patronales des salaires les plus bas que la ristourne dégressive ; ensuite, sa composante dégressive prévoit des allègements jusqu'au niveau de 1,8 SMIC et couvre de ce fait 70 % des salariés.

D'après les informations transmises au rapporteur, le barème unique – regroupant à la fois la partie forfaitaire et la partie dégressive de l'allégement du nouvel allégement, fixé par décret, serait défini comme le montre le tableau ci-après.

Tableau n° 1 : nouveau barème d'exonérations applicable à un salarié à temps complet dans une entreprise à 35 heures

Rapport entre le salaire mensuel brut (*) et 6 882 (**)F	Nouveau régime d'allègements/an (aide pérenne + allègements bas et moyens salaires	Total des exonérations en % du salaire brut
1,0	21 500 F	26,0
1,1	17 700 F	19,5
1,2	14 600 F	14,5
1,3	11 900 F	11,0
1,4	9 600 F	8,5
1,5	7 700 F	6,0
1,6	5 900 F	4,5
1,7	4 400 F	3,0
1,8 et au-delà	4 000 F	

Note : chiffres arrondis à 100 F près et 0,5 % pour les taux

() Calculé en équivalent temps plein*

*(**) Montant actuel du SMIC mensuel sur la base de 169 heures sur le mois (39 heures hebdomadaires).*

Il est intéressant de le comparer avec celui de la ristourne dégressive au 1^{er} juillet 1999.

Tableau n° 2 : barème d'exonérations applicable à un salarié à temps complet en vertu de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale

Rapport entre le salaire mensuel brut (*) et 6 882 (**)F	Allègements/an	Total des exonérations en % du salaire brut
1,0	14 976 F	18,0
1,1	10 020 F	11,0
1,2	5 076 F	5,0
1,3 et au-delà	0 F	

Note : chiffres arrondis à 100 F près et 0,5 % pour les taux

() Calculé en équivalent temps plein*

*(**) Montant actuel du SMIC mensuel sur la base de 169 heures sur le mois (39 heures hebdomadaires).*

Le barème sera appliqué indépendamment du nombre d'heures effectuées par le salarié. Celui-ci sert à calculer le salaire que percevrait le salarié s'il était à temps plein et c'est à cet équivalent temps plein qu'est appliqué le barème. Un salarié gagnant 6 882 francs en travaillant à mi-temps se verra donc appliquer le même taux d'abattement qu'un salarié à plein temps gagnant 13 764 francs et non pas celui applicable à un smicard.

Il n'y a par conséquent pas d'incitation à embaucher un salarié à temps partiel plutôt qu'un salarié à temps plein.

Le nouvel allègement se traduira donc par une couverture de la très grande majorité des salariés et une baisse du coût moyen du travail pour les salariés en dessous de 1,6 SMIC de l'ordre de 4 à 5 %.

4. Modalités d'application de l'allègement

Le **paragraphe IV du nouvel article** définit les rapports entre durée individuelle de travail, durée collective de travail et montant de l'allègement.

On peut, en préambule, s'interroger sur le statut des heures supplémentaires en l'absence de précisions sur la nature des "*heures rémunérées*" mentionnées au premier alinéa. Dans l'état actuel de la rédaction, rien ne semble empêcher la prise en compte des heures supplémentaires, ce qui pourrait poser difficulté : considère-t-on que la limitation du nombre d'heures à 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an est suffisante en elle-même et qu'il n'y a donc pas d'inconvénient à ce que le recours aux heures supplémentaires ouvre droit à un allègement plus important, leur coût s'en trouvant ainsi diminué ?

Le **premier alinéa** définit les conditions de calcul du nouvel allègement au prorata de la durée collective applicable dans l'entreprise et prévoit un régime différent selon que celle-ci est inférieure ou égale (a) ou supérieure (b) à 32 heures hebdomadaires.

(a) Lorsque la durée collective applicable dans l'entreprise est inférieure ou égale à 35 heures et supérieure à 32 heures hebdomadaires, l'allègement est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées du salarié rapporté à cette durée collective de travail calculée sur le mois.

Supposons un salarié dont le salaire calculé en équivalent temps plein est équivalent au SMIC mensuel, soit 6 882 francs.

Prenons à présent le cas le plus simple (cas n° 1), celui où ce salarié effectue 35 heures dans une entreprise où la durée collective applicable est de 35 heures : l'entreprise bénéficiera de 35/35 de l'allègement, donc de sa totalité soit 21 500 francs par an (26 % d'allègement).

Imaginons à présent (cas n° 2) que ce salarié n'effectuant que 30 heures dans la même entreprise. Celle-ci ne bénéficiera que de 30/35 de l'allègement auquel elle aurait eu droit si le même salarié effectuait un travail à temps plein, soit $30/35 \times 21\,500$ francs. La rémunération annuelle du salarié étant réduite dans les mêmes proportions, le pourcentage

d'allégement est de 26 %. Le choix entre temps plein et temps partiel est donc neutre du point de vue du taux d'allégement.

Afin d'encourager la réduction du temps de travail au-delà de 35 heures par semaine, le texte prévoit un calcul au prorata de la "durée collective applicable dans l'entreprise" et non au prorata de la durée légale, de sorte que le montant de l'allégement n'est pas minoré si la durée collective est inférieure à 35 heures. Si le calcul de l'allégement était fait au prorata de la durée légale, toute réduction de la durée collective de travail en deçà de 35 heures pénaliserait l'entreprise.

Reprenons l'exemple du salarié payé au SMIC en équivalent temps plein. Il travaille à 30 heures par semaines dans une entreprise dont la durée collective de travail a été baissée à 33 heures. Si le calcul est effectué par rapport à la durée légale (cas n° 3), l'abattement est de $30/35 \times 21\,500$ francs soit 18 429 francs par an (22,3% de la rémunération). S'il l'est, comme prévu par le texte, en fonction de la durée collective applicable (cas n° 4), l'abattement est de $30/33 \times 21\,500$ francs soit 19 545 francs (23,7% de la rémunération).

(b) Toutefois, il n'est pas dans l'esprit du texte de favoriser par une réduction artificielle de la durée collective du travail la transformation subreptice des salariés à temps plein en salariés à temps partiel (qui ne bénéficieraient en outre pas des garanties particulières à ce statut). On pourrait imaginer qu'une entreprise ramène sa durée collective de travail à 20 heures et bénéficie pour des salariés quasiment employés à mi-temps d'allégements identiques à ceux perçus par des entreprises dont la durée collective est de 35 heures. En conséquence, lorsque la durée collective de travail est inférieure ou égale à 32 heures, c'est sur cette référence de 32 heures qu'est effectué le calcul au prorata de l'allégement.

Reprenons une fois encore l'exemple du salarié payé au SMIC en équivalent temps plein. Il travaille 30 heures dans une entreprise où la durée collective est de 32 heures (cas n° 5). Il ouvre droit à un allégement de $30/32 \times 21\,500$ francs soit 20 156 francs. Si la durée collective n'était que de 30 heures, il ouvrirait droit (cas n° 6) selon le système décrit au (a) à un allégement de 21 500 francs. Il n'y a donc pas d'intérêt financier du fait de l'allégement à une réduction de la durée collective du travail sous le seuil des 32 heures.

Par ailleurs, si le salarié travaille moins de 32 heures par semaine (un nombre z d'heures par semaine), l'entreprise aura intérêt - si on considère ce seul salarié - à réduire sa durée collective de travail à 32 heures puisque l'allégement sera alors de $z/32 \times 21\,500$ francs et non plus de $z/(\text{dénominateur supérieur à } 32 \text{ et inférieur ou égal à } 35) \times 21\,500$ francs.

En conclusion, les modalités de calcul de l'allégement ont les conséquences suivantes :

- le choix entre temps partiel et temps plein est neutre (au-delà du mi-temps) du point de vue du pourcentage de la rémunération que constitue l'allégement ; il ne l'est en revanche pas du point de vue du montant ;
- les entreprises ont un intérêt financier à réduire leur durée collective de travail jusqu'à 32 heures ;
- le développement du travail à temps partiel n'est pas encouragé ; il est même découragé entre 32 et 34 heures puisque l'entreprise a intérêt dans ce cas à abaisser sa durée collective de travail.

Dans cet esprit, le **second alinéa** va même plus loin en précisant que les salariés employés pour une durée inférieure à la moitié de la durée collective applicable n'ouvrent pas droit au nouvel allégement. Il s'agit par cette mesure de rendre moins attractive pour les employeurs la multiplication des "petits boulots", d'inciter à l'embauche de salariés à temps partiel pour une durée assurant au minimum une rémunération suffisante pour vivre, permettant à ces salariés de participer à la vie de l'entreprise, voire par le recours aux dispositions de l'article L. 212-4-9 nouveau (ancien article L. 212-4-4) de se rapprocher progressivement du temps plein.

5. Des cas de cumuls limitativement énoncés

Le **paragraphe V du nouvel article** régit les conditions de cumul de l'allégement créé avec les dispositifs existants.

Le bénéfice de l'allégement créé par la présente loi est d'abord (**deuxième alinéa**) cumulable avec les aides octroyées aux entreprises signataires d'une convention ou d'un accord conclu sur le fondement de 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. Cette possibilité de cumul constitue à la fois une prime aux entreprises ayant négocié la réduction du temps de travail avant l'échéance légale et une incitation pour les autres à faire de même sans attendre l'entrée en vigueur de la présente loi. Le cumul dure jusqu'à l'expiration de l'aide incitative, c'est à dire au maximum cinq ans après la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord (article 3 de la loi précitée, dernier alinéa du IV et dernier alinéa du V).

Dans le même esprit d'encouragement du dialogue social et de respect des négociations antérieurement conclues, le bénéfice de l'allégement est également cumulable (**deuxième alinéa**) avec les aides perçues par les entreprises signataires d'un accord conclu sur le fondement

de la « loi Robien », tant pour ceux conclus à titre offensif que pour ceux conclus à vocation défensive, c'est-à-dire respectivement en vertu des articles 39 et 39-1 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

Dans ces trois cas, le montant de l'allégement octroyé au titre de l'article L. 241-13-1 est minoré (en vertu du **quatrième alinéa**) d'un montant forfaitaire fixé par décret afin que le cumul ne se traduise pas par un soutien disproportionné. Ce montant forfaitaire devrait être identique au montant minimal de l'allégement mentionné au III de l'article L. 241-13-1, soit 4 000 francs, d'après les indications recueillies par le rapporteur sur le barème envisagé.

Enfin (**troisième alinéa**), le bénéfice de l'allégement est cumulable avec la réduction forfaitaire de cotisations sociales patronales prévue par l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale au titre de l'obligation de nourriture dans les professions pour lesquelles le SMIC est calculé sur une base différente de 169 heures (SMIC hôtelier).

Le **cinquième alinéa** du paragraphe V prévoit que le bénéfice cumulé des différents dispositifs ne peut en aucun cas excéder le montant total des cotisations dues par l'employeur (y compris pour les emplois n'ouvrant droit à aucun des dispositifs d'allégement) pour le mois concerné. Il s'agit donc d'une réduction de cotisations et non d'un crédit qui ouvrirait droit à restitution ou à report.

Le **dernier alinéa** précise que le bénéfice du nouvel allégement n'est cumulable avec aucun autre dispositif d'exonération totale ou partielle ou d'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations sociales patronales que les quatre mentionnés aux deuxième et troisième alinéas. Est donc notamment interdit de façon explicite le cumul avec l'allégement de charges prévu à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale (dit "ristourne dégressive") ainsi qu'avec le dispositif spécifique aux salariés à temps partiel prévu à l'article L. 322-12 du code du travail. Est également interdit le cumul avec l'aide accordée au titre du CIE.

Paragraphe II

Ce paragraphe abroge le VI de l'article 9 de la loi du 13 juin 1998. Ces dispositions ouvraient droit à l'abattement spécifique aux salariés à temps partiel de cotisations sociales patronales pour les entreprises ayant réduit conventionnellement la durée du travail pour leurs salariés employés sous contrat à durée déterminée dont la durée de travail est par contrat fixée entre quatre cinquièmes de la nouvelle durée collective (soit 28 heures pour 35 heures) et 32 heures.

Elles n'ont plus lieu d'être dès lors que le présent projet de loi modifie la définition du travail à temps partiel : la référence au seuil des quatre cinquièmes n'a plus aucun sens non plus que la dérogation légale faite à l'ancienne définition et les salariés concernés par ces dispositions rejoignent le droit commun des salariés à temps partiel.

Paragraphe III

1. Un droit au nouvel allègement exclusif du droit à d'autres dispositifs

Ce paragraphe prévoit dans sa **première phrase** que les salariés ouvrant droit à l'allègement de cotisations défini par le nouvel article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale ne peuvent ouvrir droit à l'octroi d'autres types d'allègements de cotisations.

Outre l'interdiction générale du cumul formulée au dernier alinéa du I du présent article (voir supra au V du paragraphe I), il n'y a donc pas de choix pour l'employeur pour un même salarié entre certains dispositifs d'allègements existants et le nouvel allègement dès lors que le salarié ouvre droit à celui-ci.

Les salariés ouvrant droit au bénéfice du nouvel allègement - ce qui ne signifie pas que l'employeur en bénéficie effectivement (soit par exemple que l'employeur n'en ait pas fait la demande, soit que le bénéfice soit suspendu) - ne peuvent ainsi se voir appliquer (y compris sous sa forme adaptée aux salariés relevant des régimes spéciaux des mines et des clercs et employés de notaires prévue par l'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale) le dispositif dit "ristourne dégressive" défini à l'article L. 241-13 du code précité, créé par l'article 1^{er} de la loi n° 95-882 du 4 août 1995, qui prévoit des allègements de cotisations patronales jusqu'à un niveau de salaire équivalant à 1,3 SMIC, et l'abattement spécifique aux salariés à temps partiel prévu par l'article L. 322-12 du code du travail pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2000.

Les dispositions de ces articles continuent a contrario de s'appliquer aux salariés n'ouvrant pas droit au nouvel allègement, soit :

- les salariés à temps partiel employés selon une durée inférieure de moitié à la durée collective de travail de l'entreprise ;
- les salariés des entreprises ne remplissant pas les conditions fixées à l'article 11 du présent projet de loi, c'est à dire n'ayant pas réduit leur durée collective de travail au plus soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année par voie de convention ou d'accord collectif ;

- les salariés de l'entreprise exclus du champ de la convention ou de l'accord de réduction du temps de travail conclu ;
- les salariés des entreprises qui ne répondraient plus à ces conditions parce que la convention ou l'accord collectif aurait été dénoncé (et non remplacé dans un délai de douze mois) puisqu'ils n'ouvriraient plus droit à allègement du fait de cette dénonciation¹

Les entreprises n'ayant pas encore réduit leur durée collective de travail dans les conditions prévues à l'article 11 (notamment jusqu'au 1er janvier 2002, la majeure partie des entreprises de moins de vingt salariés) ou se refusant à le faire continueront donc de pouvoir bénéficier de la "ristourne dégressive" et de l'abattement spécifique temps partiel.

2. Un dispositif transitoire pour l'abattement « temps partiel »

Le **paragraphe III** prévoit dans sa **dernière phrase** la possibilité - dérogatoire - d'appliquer l'abattement spécifique temps partiel aux salariés ouvrant droit au nouvel allègement dès lors que le contrat de travail est antérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi. Cette disposition vise à ne pas remettre en cause les contrats conclus et ne concerne que des "stocks" dont la rotation est particulièrement rapide.

Se pose néanmoins la question des contrats à temps partiel conclus après le 1^{er} janvier 2000 avec des salariés n'ouvrant pas droit au nouvel allègement de cotisations sociales à la date de la conclusion du contrat, mais qui y ouvriraient droit ultérieurement : c'est par exemple le cas d'une entreprise de moins de vingt salariés qui recruterait un salarié à temps partiel entre le 1^{er} janvier 2000 et sa signature d'un accord de réduction du temps de travail. Dans cette hypothèse et dans l'état actuel du texte, elle devrait dès l'entrée en vigueur de l'accord renoncer à l'abattement spécifique temps partiel.

Par ailleurs on doit noter la possibilité laissée par le texte de cumuler les deux dispositifs "ristourne dégressive" et abattement spécifique temps partiel pour les salariés à temps partiel n'ouvrant pas droit au nouvel allègement. On peut dans ce cas de figure s'interroger sur le caractère attractif du nouvel allègement. La possibilité ouverte de cumul risque d'inciter à l'embauche de salariés à temps partiel travaillant moins de la moitié de la durée collective applicable (exclus de façon durable du nouvel

¹ En revanche la seule suspension du bénéfice de l'allègement en vertu des autres dispositions du XIV de l'article 11 n'altère pas le droit à allègement ; la situation des salariés pour lesquels le bénéfice de l'allègement est supprimé en raison d'une fausse déclaration de l'employeur dépend quant à elle de leur situation réelle au regard du droit à allègement.

allégement) ou à l'exclusion du champ des accords d'un grand nombre de salariés à temps partiel.

Tableau récapitulatif des situations de cumul et des compatibilités entre les différents dispositifs d'allègements de cotisations

	Aides incitatives 35 h aides Robien et réduction forfaitaire (art. L. 241-14 du code de la sécurité sociale)	Ristourne dégressive (art L. 241-13 et L. 711-13 du code de la sécurité sociale)	Abattement temps partiel (art. L. 322-12 du code du travail)	Autres dispositifs
Salarié ouvrant droit au nouvel allégement	Cumul possible	Cumul impossible Ristourne inapplicable	Cumul impossible Option entre les deux systèmes possible pour les contrats conclus avant l'entrée en vigueur de la loi	Inapplicables
Salarié n'ouvrant pas droit au nouvel allégement	Les dispositifs continuent de s'appliquer	Ristourne applicable ^(*)	Abattement applicable ^(*)	Continuent de s'appliquer dans les conditions actuelles

^(*) Dans ce cas, cumul de l'abattement temps partiel avec la ristourne dégressive autorisé.

Paragraphe IV

L'ensemble des dispositions de l'article est applicable dès le 1^{er} janvier 2000. Cette disposition à l'allure anodine doit cependant être examinée à la lumière du paragraphe X de l'article 11 du présent projet. En effet, il ne semble guère possible que les premiers allègements puissent être octroyés dès le 1^{er} janvier 2000 dès lors qu'ils devraient être assis sur les salaires versés pour la période du 1^{er} au 31 janvier 2000.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression de l'article présentés par M. François Goulard et M. Thierry Mariani (n° 90).

Paragraphe I (article L. 241-13-1)

II de l'article L. 241-13-1

La commission a examiné un amendement de rédaction globale du paragraphe présenté par le rapporteur ayant pour objet d'une part de clarifier la rédaction de la première phrase, d'autre part de viser pour les organismes publics non la réduction du temps de travail mais « l'application de la durée légale ».

La commission a ensuite *rejeté* deux sous-amendements, l'un de Mme Gilberte Marin-Moskovitz, l'autre de M. Maxime Gremetz, ayant pour

objet de faire entrer dans le champ des entreprises susceptibles de bénéficier de l'allègement, les entreprises non nationalisées de production, transport et distribution d'électricité et de gaz, **le rapporteur** ayant observé que le critère retenu est celui de l'application de la durée légale et non celui de l'appartenance à tel ou tel régime de protection sociale.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur.

En conséquence trois amendements visant à supprimer le lien entre l'allègement des cotisations sociales et la réduction du temps de travail, présentés par MM. François Goulard, Michel Inchauspé (n° 7) et Didier Quentin (n 117) sont *devenus sans objet*.

La commission a *adopté* un amendement de M. Jean Pontier étendant le bénéfice de l'allègement aux groupements d'employeurs.

III de l'article L. 241-13-1

La commission a examiné un amendement du rapporteur limitant l'allègement de cotisations aux seuls salariés recrutés par un contrat de travail à durée indéterminée.

Le rapporteur a indiqué que le Gouvernement s'était engagé à prendre des initiatives afin de lutter contre la précarisation de l'emploi mais qu'il importait d'ores et déjà de donner un signe fort dans le texte relatif à la réduction du temps de travail.

La commission a *adopté* cet amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz supprimant le caractère décroissant de l'allègement en fonction de la rémunération.

Le rapporteur a observé que le dispositif prévu par le projet de loi étendant l'allègement dégressif jusqu'à 1,8 SMIC et maintenant au-delà, l'aide forfaitaire, répondait au souci exprimé par cet amendement.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau supprimant le renvoi au décret pour la détermination du barème d'allègement.

Mme Marie-Thérèse Boisseau a souligné l'importance de cet amendement qui permet d'assurer aux entreprises des règles claires et pérennes puisqu'elles seront définies par la loi.

Le rapporteur a indiqué que la fixation de ce barème ne relève pas du domaine de la loi et qu'il a par ailleurs été communiqué par le Gouvernement.

M. Hervé Morin a insisté sur la nécessité pour Parlement de se prononcer sur la fixation du barème.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné trois amendements en discussion commune présentés par le rapporteur et par MM. Yves Cochet et Jean Pontier, encourageant par une majoration de l'aide, soit à la réduction du temps de travail en deçà de 32 heures, soit à son organisation sur quatre jours.

M. Bernard Accoyer a souligné que moins les salariés travaillent et plus les aides de l'Etat sont importantes et s'est interrogé sur la conciliation des 32 heures et du travail à temps partiel.

Le rapporteur a indiqué que la question du temps partiel se posera alors en deçà de 32 heures.

La commission a *adopté* l'amendement de M. Yves Cochet, après l'avoir complété pour faire référence à l'organisation du travail sur quatre jours.

En conséquence, les deux autres amendements sont *devenus sans objet*.

La commission a *rejeté* deux amendements de M. Jean Pontier, l'un prévoyant que l'abattement est revalorisé dans les mêmes conditions que le SMIC, l'autre majorant le montant du SMIC pris en compte pour les très petites entreprises dans l'application de l'article L. 322-13 du code du travail.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard visant à faire bénéficier de l'allégement de cotisation les contrats à durée déterminée quelle que soit leur durée.

IV de l'article L. 247-13-1

La commission a *rejeté* deux amendements de M. François Goulard supprimant les modalités de calcul de l'allégement propres aux salariés dont la durée collective de travail est inférieure à 32 heures.

La commission a examiné deux amendements de Mme Marie-Thérèse Boisseau, l'un étendant l'allégement de cotisations aux contrats de travail d'une durée inférieure à un mi-temps, l'autre l'étendant aux salariés des branches ayant conclu des accords de transfert de personnels.

M. Hervé Morin a indiqué qu'il existait des secteurs, tels que le nettoyage ou l'enlèvement des ordures ménagères, dans lesquels les accords de branche prévoyaient que l'entreprise qui vient de gagner un nouvel appel d'offres procède à l'embauche, sur des contrats à moins de 17 h 30, des salariés qui effectuaient cette tâche pour l'entreprise précédente. Ce système est menacé car le réembauche de salariés effectuant des mi-temps, ce qui est fréquemment le cas, engendrera des coûts supplémentaires.

Le rapporteur a observé que le projet de loi visait à lutter contre la précarité liée au temps partiel et qu'il ne fallait pas risquer d'inciter au découpage des emplois.

M. Alfred Recours a observé que cet amendement posait un vrai problème qui est celui, plus général des multisalariés, problème complexe que cet amendement ne peut seul résoudre.

Mme Muguette Jacquaint a indiqué que l'objectif étant de lutter contre le travail précaire, on ne devait en aucun cas encourager la poursuite de pratiques condamnables en accordant encore une aide supplémentaire aux entreprises qui y recourent.

Le président Jean Le Garrec a estimé que l'amendement posait une vraie question mais qu'il comportait manifestement le risque d'encourager au recrutement sur des emplois de très faible durée.

La commission a *rejeté* ces amendements.

V de l'article L. 241-13-1

La commission a *rejeté* un amendement de M. Jean Pontier majorant l'allègement pour les professions pour lesquelles le paiement des congés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs.

La commission a *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Jean Pontier permettant le cumul des dispositions de la loi du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte pour la ville avec le bénéfice du nouvel allègement.

Après le paragraphe I de l'article 12

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à créer une commission nationale de contrôle de l'utilisation des fonds publics pour l'emploi.

M. Maxime Gremetz a précisé que cette commission permettra de vérifier la bonne utilisation des aides publiques à l'emploi et qu'elle s'appuiera pour ses travaux sur les instances de suivi paritaires qui ont été créées par la première loi sur la réduction du temps de travail et qui sont présentes en chaque entreprise. Il a ensuite observé que le Premier ministre considérait favorablement cette idée.

M. Alfred Recours a souligné que cet amendement ouvrait la possibilité d'un contrôle effectif des fonds publics d'aide à l'emploi qui, avec la mise en place de la réduction du temps de travail, seront d'un montant inégalé. Si ceci justifie la mise en place d'une structure de contrôle, les contours de celle-ci doivent cependant être définis.

M. Hervé Morin a souligné que ce rôle de contrôle des fonds publics relevant du Parlement, le rapport de cette commission devrait lui être adressé et qu'elle devrait comprendre des parlementaires.

Le président Jean Le Garrec a souligné qu'il fallait réfléchir à la composition de cette commission ainsi qu'au rôle que peuvent jouer dans ce domaine d'autres organismes, à commencer par l'Assemblée nationale dont la commission des finances vient de créer une mission d'évaluation et de contrôle. Cet amendement ne peut donc être adopté tant qu'un certain nombre de précisions n'auront pas été apportées quant à ses moyens de fonctionnement et à son champ de compétences. Ces éléments sont la condition de la capacité effective d'action de la commission et donc d'une réponse concrète et efficace au problème posé.

M. Maxime Gremetz a souligné l'importance qu'il y avait à traduire concrètement cette proposition. La mise en place d'une commission assurant un contrôle effectif des fonds publics d'aide à l'emploi est le moins que l'on puisse faire et constitue une proposition d'une portée politique non négligeable.

Il a ensuite *retiré* cet amendement en vue d'un nouvel examen au cours de la réunion que tiendra la commission en application de l'article 88 du Règlement.

Le rapporteur a *retiré* un amendement relatif à l'abattement spécifique temps partiel devenu sans objet.

La commission a *adopté* l'article 12 ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 12

(article 3 de la loi n 98-461 du 13 juin 1998)

Incitation à la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de vingt salariés

La commission a examiné deux amendements de M. Jean Pontier destinés à favoriser la réduction du temps de travail dans les entreprises de vingt salariés au plus, le premier leur permettant de procéder à une réduction échelonnée en deux étapes d'ici 2002 tout en leur accordant le bénéfice de l'aide incitative dès la première étape et le second allégeant les démarches administratives - limitées à une simple déclaration de l'employeur sur la durée du travail applicable dans l'entreprise et le nombre d'emplois créés - nécessaires pour l'obtention de cette aide dans le cadre d'un accord offensif.

M. Yves Rome a soutenu ces amendements en soulignant leur intérêt pour les petites entreprises.

M. Yves Cochet a rappelé qu'une disposition de la première loi sur le temps de travail avait prévu la mise en place d'un tel dispositif d'incitation.

La commission a *adopté* les deux amendements.

La commission a également *adopté* un amendement de M. Jean Pontier intégrant les groupements d'employeurs dans le champ des entreprises susceptibles de bénéficier de l'aide incitative à la réduction du temps de travail.

Article 13

(articles L. 132-30, L. 127-1, L. 127-1-1 et L. 127-8 du code du travail)

Développement de la négociation locale

Le présent article vise à favoriser le développement de la négociation locale en réformant les dispositions du code du travail relatives aux accords inter-entreprises et aux groupements d'employeurs. La rénovation de ces deux formes de coopération entre des entreprises souvent parmi les plus petites et l'articulation entre les deux dispositifs visent notamment à permettre le développement d'une négociation mutualisée au niveau local de la réduction du temps de travail.

1. La modernisation des dispositions relatives aux accords inter-entreprises

a) Un texte mis à jour

Le **I** du présent article modifie l'intitulé de la section IV du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code du travail.

Cet intitulé "*Dispositions particulières aux entreprises de moins de onze salariés*" devient ainsi "*Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés*". De fait, l'extension à celles-ci par l'article 110 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 de la faculté offerte par l'article L. 132-30 du code du travail depuis l'adoption de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 aux entreprises de moins de onze salariés de conclure des accords au plan local ou départemental, professionnel ou interprofessionnel fait perdre toute justification au titre actuel puisque les dispositions particulières de l'article unique de la section sont devenues applicables à des entreprises de plus de onze salariés.

Le **1° du II** du présent article tire la conséquence logique de l'extension précédemment décrite. Le régime applicable aux entreprises de moins de onze salariés n'ayant plus de spécificité par rapport à celui applicable aux entreprises de moins de cinquante, il devient inutile de maintenir la référence faite aux premières dans le premier alinéa de l'article L. 132-30 du code du travail.

b) Une condition d'effectif assouplie

Le **2° du II** complète en effet le premier alinéa de l'article L. 132-30 du code du travail en ouvrant aux entreprises membres d'un groupement d'employeurs régulièrement constitué (article L. 127-1 du code du travail), la faculté de conclure dans le périmètre de celui-ci des accords inter-entreprises, sans que le seuil de cinquante salariés leur soit opposable.

Les membres d'un groupement d'employeurs ont une réelle communauté d'intérêts puisque la constitution du groupement a pour but de mettre à la disposition de ses membres des salariés liés au groupement par un contrat de travail, ce qui dispense chaque membre de la démarche d'embauche, de la gestion de contrats à temps partiel et permet de partager dans le temps un salarié dont on a un besoin ponctuel. Un exemple cité de manière classique est celui du comptable pour une très petite entreprise. La constitution du groupement a en outre pour conséquence de renforcer la communauté d'intérêts entre les membres puisque le dernier alinéa de l'article L. 127-1 précité pose le principe de leur solidarité financière en

matière de dettes à l'égard des salariés du groupement et des organismes créanciers en matière de cotisations obligatoires.

Cette habitude de travailler ensemble, selon des règles déterminées, dans le domaine de la gestion du personnel, fait des entreprises membres d'un groupement d'employeurs un terrain particulièrement propice à la conclusion d'accords inter-entreprises tels que définis à l'alinéa premier de l'article L. 132-30¹. En outre, il existe des groupements d'employeurs multi-sectoriels dont les salariés dépendent d'une même convention de branche dont les stipulations ne sont pas forcément adaptées à leur situation particulière. L'ouverture de l'article L. 132-30 aux groupements leur offre donc la possibilité de négocier sur une base paritaire une protection conventionnelle plus adaptée.

Cependant, le seuil de cinquante salariés fixé par celui-ci ne trouve aucun écho dans les dispositions régissant les groupements qui peuvent également rassembler des entreprises de plus cinquante salariés. La modification proposée consiste donc à affranchir les entreprises membres d'un groupement d'employeurs de cette condition de seuil lorsque l'accord inter-entreprises ne concernerait que tout ou partie d'entre elles.

c) Une assimilation des accords inter-entreprises conclus dans le cadre des commissions locales au droit commun de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise.

Les accords inter-entreprises conclus en vertu du premier alinéa de l'article L. 132-30 instituent, en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 132-30, des commissions paritaires (comportant donc des représentants des salariés des entreprises) professionnelles ou interprofessionnelles qui sont à la fois une enceinte de réflexion, une instance de réclamation et un lieu de négociation.

Le **3° du II** du présent article complète sur ce point le deuxième alinéa de l'article L. 132-30 en précisant que les commissions paritaires peuvent conclure des accords professionnels, interprofessionnels et inter-entreprises signés par chacun des chefs d'entreprises concernées. Ces accords inter-entreprises sont assimilés à des conventions ou accords collectifs d'entreprise au sens de l'article L. 132-19 et sont donc soumis aux même régime juridique.

Cette disposition signifie donc concrètement que des accords inter-entreprises conclus au sein des commissions paritaires peuvent définir les modalités de la réduction du temps de travail dans des conditions identiques à celles du droit commun. Elle revêt une importance particulière dans la

¹ On peut d'ailleurs s'interroger sur la pertinence de la référence faite par le 2° du présent paragraphe aux "accords mentionnés au deuxième alinéa" susceptible de semer la confusion avec les accords conclus dans le cadre des commissions locales

mesure où il sera plus facile pour les entreprises les plus petites de négocier de façon mutualisée un accord de réduction du temps de travail que de négocier chacune un accord.

2. Un recours au groupement d'employeurs encouragé et renouvelé

Le **III** du présent article introduit dans le cinquième alinéa de l'article L. 127-1 du code du travail relatif aux groupements d'employeurs une dérogation au principe selon lequel l'employeur de plus de 300 salariés ne peut adhérer à un tel groupement. Cette limite correspondait à la volonté de ne pas voir un tel employeur utiliser le groupement pour disposer de salariés échappant ainsi à la convention collective de son entreprise ou organisme, des salariés de "seconde zone". Toutefois, il peut s'avérer utile d'inclure dans le périmètre d'un groupement un employeur de plus de 300 salariés. Il est susceptible d'avoir par sa surface un rôle moteur sur l'ensemble du groupement.

Pour se prémunir contre les détournements que l'on vient d'évoquer, la dérogation au principe fixé par le cinquième alinéa de l'article L. 127-1 est encadrée par un article L. 127-1-1 nouveau introduit dans le code du travail par le **IV** du présent article. Les entreprises et organismes constituant une unité économique et sociale de plus de 300 personnes peuvent adhérer à un groupement d'employeurs à la condition de conclure en leur sein un accord collectif définissant les garanties offertes aux salariés du groupement. L'adhésion ne prend effet qu'après transmission de cet accord à l'autorité administrative. Ce dispositif pose deux questions auxquelles les réponses semblent devoir être négatives : l'autorité administrative peut-elle bloquer l'adhésion si l'accord ne lui semble pas satisfaisant ? Comment les salariés du groupement sont-ils associés à la négociation de l'accord censé les protéger ?

Le **V** du présent article abroge l'article L. 127-8 du code du travail relatif au groupement local d'employeurs (GLE). En effet, cet article rendait possible pour des entreprises ou organismes relevant d'une même zone éligible à certaines aides d'aménagement du territoire de déroger à la limite posée par le cinquième alinéa de l'article L. 127-1. En vertu des **III** et **IV** du présent article, il est désormais possible d'y déroger. Le maintien de l'article L. 127-8 n'a donc plus de justification de fond.

Son abrogation pose néanmoins un problème qu'il convient de résoudre. Le quatrième alinéa de l'article L. 127-1 ("*Une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements. Toutefois, une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes enregistrées soit au registre du commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l'agriculture, peut au titre de chacune de ses entreprises appartenir à un groupement différent*") n'était pas applicable aux GLE, en

application de l'article L. 127-8. L'abrogation de l'article L. 127-8 pose donc problème aux entreprises qui disposent de plusieurs établissements géographiquement bien distincts qui jusqu'à présent adhéraient à un groupement correspondant à leur bassin d'emploi. Plusieurs solutions pourraient être envisagées, parmi lesquelles : l'abrogation du quatrième alinéa de l'article L. 127-1 ; l'insertion d'une clause, calquée sur celle de la deuxième phrase de l'alinéa, prévoyant une dérogation pour l'entreprise qui aurait plusieurs établissements enregistrés de façon distincte.

Le VI du présent article confirme l'existence des groupements locaux créés en vertu de l'article L. 127-8 avant l'entrée en vigueur de la présente loi et prévoit que les nouvelles adhésions à ces groupements se feront dans les conditions de droit commun applicables aux groupements d'employeurs.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression de M. François Goulard et de M. Thierry Mariani (n° 95).

La commission a *adopté* l'article 13 sans modification.

CHAPITRE IX

Sécurisation juridique

Article 14

Sécurisation juridique des accords

Le présent article répond à deux objectifs : valider les accords conclus sur le fondement de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail dont les stipulations sont conformes à la présente loi, offrir à ceux dont certaines clauses resteraient illégales au regard de la présente loi un délai pour se conformer à celle-ci.

Il définit ainsi les modalités d'articulation des dispositions de la présente loi avec les accords conclus sur le fondement de la loi du 13 juin 1998. Il est en quelque sorte la charnière juridique qui permet la conciliation des deux voies utilisées dans le processus de réduction du temps de travail, la négociation et la loi.

La loi du 13 juin 1998 fournissait un cadre juridique -"l'orientation" - et les instruments juridiques et financiers - "l'incitation" - nécessaires à la

stimulation du dialogue social. Près de 50 000 salariés ont depuis l'adoption de la loi participé sous une forme ou une autre aux négociations sur la réduction du temps de travail, celles-ci ont débouché sur la signature à la fin du mois d'août 1999 de 101 accords de branches, de 15 000 accords de réduction du temps de travail couvrant 2 168 000 salariés.

La loi du 13 juin 1998 est par ailleurs sur certains points restée volontairement en retrait, soucieuse de ménager aux enseignements de la négociation une place importante dans le choix du régime juridique et financier à mettre en place pour la phase de généralisation de la réduction du temps de travail. L'article 13 de la loi prévoit d'ailleurs que *"Le rapport [présenté au Parlement avant le 30 septembre 1999 après concertation avec les partenaires sociaux] présentera les enseignements et orientations à tirer [du bilan des négociations] pour la mise en œuvre de la durée légale du travail"*.

Le présent projet de loi « *s'inspire directement du contenu des accords de réduction du temps de travail déjà passés* » (exposé des motifs) : il en est ainsi notamment des solutions pragmatiques trouvées sur le terrain pour l'application de la réduction du temps de travail aux cadres, des modalités de prise du temps libéré ou en matière de formation, ...

Pour autant l'intervention de la loi ne saurait se limiter à valider la totalité des clauses des accords conclus : il n'est pas par exemple possible d'admettre des clauses manifestement illégales telles celles sortant la formation (y compris celle liée au plan de formation de l'entreprise) du temps de travail effectif ou celles ayant pour objet ou pour conséquence d'enlever toute effectivité à la réduction du temps de travail.

Il est d'ailleurs à noter que l'existence de telles clauses a conduit le ministère à refuser, pour certaines conventions ou accords dans les conditions prévues par l'article L. 133-8 du code du travail (après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective) l'extension des clauses de la convention ou de l'accord contraires aux dispositions des textes législatifs et réglementaires, ainsi qu'à réserver l'extension des clauses qui lui paraissaient incomplètes au regard des mêmes textes.

Principales réserves et exclusions prononcées lors de la procédure d'extension des accords et avenants			
THÈME	CLAUSES	RÉSERVES	EXCLUSIONS
DÉCOMPTE DES HORAIRES	Forfait sans référence horaire	- rappel de la jurisprudence en cas d'extension au-delà de la catégorie des cadres dirigeants	
	Forfait mensuel	- rappel que le forfait doit inclure les majorations pour heures supplémentaires	
	Forfait annualisé individualisé en heures		- absence de base légale pour un décompte en jours
	Forfait annuel en jours		
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	Repos compensateur	- rappel que la non-imputation des heures supplémentaires donnant lieu à repos compensateur de remplacement n'est possible que si ce repos remplace à la fois le paiement des heures et celui des majorations	
MODULATION	Base de référence	- rappel du principe de déduction de la base de référence des jours de congés légaux et conventionnels	
	Champ de la modulation		- absence de base légale pour inclure les salariés à temps partiel dans la modulation : l'annualisation n'est possible pour ces salariés que dans le cadre du temps partiel annualisé
	Heures effectuées au-delà de la durée moyenne prévue	- rappel que ces heures s'imputent sur le contingent et ouvrent droit à un repos compensateur ou à toute autre contrepartie fixée par accord	
	Programmation individuelle des horaires		- absence de base légale pour une modulation individuelle

	Régime des absences		- absence de base légale pour prévoir la récupération des absences indemnisées
TEMPS PARTIEL	Heures complémentaires		- remplacement de la rémunération des heures complémentaires par du repos : absence de base légale ; - report de la limite des heures complémentaires du 1/10 ^e au 1/3 de la durée du contrat sans définition des contreparties prévues par la loi
	Coupures		- dérogation au régime des coupures sans définition des contreparties prévues par la loi
	Alimentation	- rappel que seule une partie de l'augmentation individuelle de salaire prévue par un accord, et non la totalité, peut être affectée au CET	- abondement par les repos compensateurs légaux et les majorations pour heures supplémentaires : absence de base légale
COMPTE ÉPARGNE-TEMPS	Utilisation		- financement du passage d'un temps plein au temps partiel : absence de base légale
	Co-investissement	- rappel des limites fixées par la loi et l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991	
FORMATION	Temps de travail effectif		- non assimilation à du temps de travail effectif du temps consacré aux actions de formation prévues par la plan de formation : contraire à la loi

Source : *Les enseignements des accords sur la réduction du temps de travail, Tome 3 - Ministère de l'emploi et de la solidarité, septembre 1999*

Le présent article fixe donc les conditions d'un équilibre délicat entre le respect des fruits de la négociation, celui des normes juridiques existantes et la préservation des droits et intérêts de toutes les parties, notamment des salariés.

1. Une validation des conventions ou accords totalement conformes à la présente loi.

Le **I** pose le principe selon lequel les stipulations des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus sur le fondement de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail conformes à celles de la présente loi sont réputées signées sur le fondement de celle-ci.

La première conséquence est la confirmation du fait que les 15 000 accords et les 101 conventions de branches signées depuis le 13 juin 1998 n'ont pas besoin d'être systématiquement renégociés.

La seconde conséquence est que les clauses illégales dans les conventions ou accords à l'époque de leur signature rendues conformes au présent texte voient leur illégalité initiale "purgée". Ces clauses n'ont pas besoin d'être renégociées : il en va par exemple ainsi des clauses prévoyant un forfait annuel en jours ou l'abondement du compte épargne-temps par les repos compensateurs légaux.

La troisième conséquence de ce paragraphe est que la validation ne s'étend pas aux clauses non conformes au droit existant lors de la signature de la convention ou de l'accord qui resteraient non conformes au regard de la présente loi.

2. Le sort des dispositions demeurant non conformes

Le sort des dispositions restant illégales est réglé par le **II** du présent article.

A l'exception des dispositions relatives aux heures supplémentaires qui sont d'ordre public, applicables dès l'entrée en vigueur de la présente loi, les partenaires sociaux disposent d'un délai d'un an au plus pour négocier un nouvel accord collectif rendant les clauses illégales conformes aux textes législatifs et réglementaires.

A l'issue de cette période, les nouvelles dispositions légales se substitueront automatiquement aux clauses litigieuses.

Certains, et notamment parmi les partenaires sociaux le MEDEF, ont fait état de leur crainte que l'adoption de la présente loi ne remette en cause le résultat des négociations menées depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998. Sans pouvoir diagnostiquer quel en sera le nombre exact, on peut penser que le nombre de conventions ou d'accords cadres à revoir restera limité, plusieurs éléments jouant en ce sens.

Tout d'abord, l'une des sources d'inspiration majeures du projet de loi résidant dans les enseignements des accords, la majorité d'entre eux devrait donc être rendus totalement conformes par son adoption.

En ce qui concerne les craintes fréquemment formulées sur deux points précis, modulation et heures supplémentaires, on peut faire les observations suivantes :

- S'agissant de la modulation, le V de l'article 3 du présent projet de loi rappelle de façon explicite que les dispositions applicables à l'entrée en vigueur de la loi restent valides même si le maximum prévu excède une durée annuelle de 1 600 heures, les heures au-delà de ce seuil étant alors considérées comme des heures supplémentaires.

- En ce qui concerne les heures supplémentaires, il est souvent fait une confusion entre le contingent légal et le contingent conventionnel ; le fait que de nombreux accords aient prévu des contingents conventionnels supérieurs à 130 heures n'est aucunement remis en cause par le nouveau régime des heures supplémentaires.

Par ailleurs, les cas les plus fréquents de non-conformité devraient pouvoir faire l'objet des adaptations nécessaires dans le délai d'un an. Enfin, pour ceux qui ne pourraient pas être mis en conformité (soit que les partenaires sociaux n'arrivent pas à s'accorder, soit que le litige touche des clauses d'ordre public), la convention ou l'accord ne sera caduc que s'il comporte une clause d'indivisibilité.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression de l'article présentés par M. François Goulard et M. Thierry Mariani (n° 96).

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz supprimant le dispositif de validation des accords passés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 conformes aux dispositions du présent projet.

Le rapporteur a constaté que cet amendement privait de tout support juridique les accords signés en application de la première loi sur la réduction du temps de travail, alors qu'il n'y a pas de raison de ne pas valider les dispositions conformes au présent texte. Pour les dispositions en contradiction, les négociateurs disposeront d'un délai d'un an pour se mettre en conformité. L'article préserve donc un bon équilibre entre la loi et la négociation collective.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a également *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz supprimant le délai d'un an donné aux entreprises pour mettre les accords négociés dans le cadre de la loi d'incitation en conformité avec les dispositions de la seconde loi, **Mme Muguette Jacquaint** ayant fait observer que, pour éviter toute situation d'illégalité, il convenait que de nouvelles négociations s'engagent sans délai.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard portant au 1^{er} janvier 2004 le délai accordé pour la révision et la mise en conformité des accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

La commission a *rejeté* deux amendements de M. Gérard Fuchs :

- un amendement n° 108 portant à deux ans le délai accordé aux entreprises de plus de 500 salariés pour la mise en conformité de leurs accords de réduction du temps de travail avec la seconde loi ;

- un amendement n° 109 précisant que les dispositions d'accords de réduction du temps de travail qui ne sont pas contraires à la seconde loi sont applicables sans limitation de durée.

La commission a *adopté* l'article 14 sans modification.

Article 15

(article L. 212-3 du code du travail)

Modification du contrat de travail

Le présent article vise à définir un régime équilibré entre l'intérêt collectif qui a conduit à la signature d'un accord de réduction du temps de travail et l'attachement du salarié au contrat de travail qui le lie à l'entreprise et peut s'en trouver changé, notamment du point de vue du nombre d'heures à effectuer.

Le contrat de travail est régi par les dispositions relatives aux contrats civils, et notamment l'article 1134 du code civil selon lequel "*Les conventions font la loi des parties*". Dès lors, la modification du contrat de travail doit en principe recueillir l'accord des deux parties. La Cour de cassation a sur ce point une jurisprudence constante depuis l'arrêt Raquin (Cass. soc., 8 octobre 1987).

Le changement de la durée du travail, conséquence évidente d'un accord de réduction du temps de travail pour la plupart des salariés, crée de ce point de vue, en l'état actuel du droit, une double incertitude. Tout d'abord, le changement du nombre d'heures à effectuer constitue-t-il à lui

seul une modification du contrat de travail au sens que lui donne la jurisprudence ? Si tel est le cas, n'existe-t-il pas un risque de voir la démarche de réduction collective du temps de travail paralysée par le refus de certains salariés de voir leur contrat modifié ? Il convient également de s'interroger sur les conséquences en termes juridiques et financiers des modifications des contrats de travail liées à la réduction du temps de travail.

1. Changement du nombre d'heures et contrat de travail

Afin de résoudre la première difficulté, le **paragraphe I** créé dans le code du travail un article L. 212-3 disposant que « *le seul changement du nombre d'heures stipulé au contrat de travail* » faisant suite à une convention ou un accord collectif de réduction du temps de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

a) Une jurisprudence ambiguë sur la conséquence du changement d'heures sur le contrat de travail

Il n'est pas certain aujourd'hui que le changement de la seule durée du travail constitue à lui seul une modification du contrat de travail. La jurisprudence n'offre pas de ce point de vue de réelle assurance, ses évolutions des dernières années sur la modification du contrat de travail n'étant pas encore stabilisées.

En effet, après avoir retenu longtemps le critère de « *modification substantielle* » - conception soutenue par le code du travail dans ses articles L. 321-1, L. 321-1-2 et L. 321-1-3 dont l'appréciation était laissée aux juges du fond (Cass. soc., 19 novembre 1987) -, la Cour de cassation préfère désormais - pour éviter des jurisprudences différentes selon la juridiction pour une même modification – distinguer la modification du contrat de travail, qui suppose l'accord du salarié (Cass. soc., 5 mars 1997), et la modification des conditions de travail qui relève de la décision de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction (Cass. soc., 10 juillet 1996). Pour qualifier la première, elle recourt de plus en plus fréquemment au critère de « *l'élément essentiel du contrat* » (Cass. soc., 3 décembre 1996) : peu importe l'ampleur du changement apporté dès lors qu'il porte sur une clause essentielle.

Malheureusement, il n'est pas encore possible de répondre avec certitude à la question suivante : la durée du travail est-elle un élément essentiel du contrat ? Dans le principe, elle ne l'est pas d'après la jurisprudence constante de la Cour de cassation (pour une illustration récente voir Cass. soc., 18 novembre 1997, n° 95-41.372). Cependant, elle peut le devenir dans certains cas. Ainsi, la modification du contrat ne résulte pas du seul changement de la durée du travail, mais en découle lorsque celui-ci affecte la rémunération (Cass. soc., 19 novembre 1997) qui constitue, elle, un élément essentiel du contrat de façon certaine et ne peut

être modifiée même de façon minimale sans l'accord du salarié (Cass. soc., 19 mai 1998). De même, pèse un doute sur le caractère essentiel de la durée du travail lorsqu'elle est contractualisée, comme dans le cas du temps partiel.

La portée de la mesure affectant la durée du travail doit donc être appréciée par le juge du fond (Cass. soc., 8 juillet 1998) d'où une source d'incertitude. Enfin, on ne peut s'empêcher de s'interroger sur la possible application à la réduction collective du temps de travail des arrêts *Framatome* et *Majorette* de la Cour de cassation concernant le changement collectif de lieu de travail (Cass. soc., 3 décembre 1996). Alors que le changement de lieu de travail ne constitue pas par nature une modification du contrat de travail (Cass. soc., 16 juillet 1997), dans ces deux affaires, la Cour l'avait jugé comme telle.

Il n'est donc pas possible aujourd'hui d'être certain que le changement de la durée du travail impliqué par la réduction du temps de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

b) Une réelle incertitude juridique à lever

Par ailleurs, le fait qu'une nouvelle disposition résulte d'une convention ou d'un accord collectif - ayant au surplus dans le cas d'espèce recueilli l'approbation des syndicats majoritaires dans l'entreprise ou de la majorité des salariés - n'implique pas de façon automatique son acceptation par chaque salarié.

En effet, la convention ou l'accord collectif s'applique aux contrats de travail existants sauf dispositions plus favorables en vertu de l'article L. 135-2 du code du travail. Le seul changement à la baisse du nombre d'heures effectuées apparaît a priori comme plus favorable aux salariés. Il pourrait toutefois arriver qu'un salarié ne partage pas ce point de vue, soit qu'il trouve, appliqué à son cas personnel, l'accord défavorable dans son ensemble - du fait par exemple de l'existence de clauses de modération salariale ou de la modification des conditions de travail que la démarche implique -, soit qu'il conteste le caractère favorable du seul changement d'heures. L'appréciation du caractère favorable peut par exemple s'avérer complexe compte tenu de la pluralité des modes de décompte de la durée de travail. On doit par ailleurs envisager l'hypothèse où le changement du nombre d'heures se traduirait par une hausse : la rédaction proposée pour l'article L. 212-3 nouveau du code du travail semble méconnaître cette possibilité.

On ne peut donc exclure que certains salariés invoquent le principe de « faveur » de l'article L. 135-2, refusent ce qu'ils considéreraient comme une modification de leur contrat de travail, et entraînent ainsi des contentieux, voire un blocage de l'application des accords. Cette hypothèse

crée une incertitude préjudiciable à tous. Si le refus opposé par le salarié porte sur une simple modification de ses conditions de travail et non de son contrat, il commet en effet une faute et s'expose à un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 10 juillet 1996).

La démarche de réduction négociée du temps de travail étant présumée favorable aux salariés, notamment du fait de ses modalités de négociation, le projet de loi propose donc de dénier au seul changement du nombre d'heures fixées au contrat de travail la qualité de modification dudit contrat. Le changement du nombre d'heures sera donc considéré comme une simple modification des conditions de travail du salarié qui ne pourra le refuser sans commettre une faute susceptible de conduire à son licenciement. Par ce biais, l'incertitude est levée sur un point qui devrait concerner des millions de contrats dans les années à venir limitant les risques de contentieux, tout en préservant pour les salariés la possibilité de refuser, voire de contester devant le juge, des changements d'autre nature.

2. La gestion des refus de modification des contrats par les salariés

Le **paragraphe II** crée des procédures particulières en matière de licenciement lié à un refus de modification du contrat de travail consécutive à une convention ou un accord collectif de réduction du temps de travail. Il répond à un double objectif : éviter l'utilisation abusive des procédures de licenciement par certains salariés et surtout le déclenchement automatique des procédures applicables en cas de licenciement collectif, particulièrement celles applicables si le motif est économique.

a) Des procédures inadaptées au nombre de contrats modifiés

La modification du contrat de travail est régie par des procédures particulièrement précises destinées à garantir sinon la pérennité, du moins l'équilibre de la relation contractuelle et la préservation des intérêts de chacune des parties en cas de rupture.

L'employeur doit par exemple, avant de modifier un contrat de travail, informer individuellement de son projet le salarié concerné. Celui-ci doit manifester de façon claire et précise son acceptation de la modification, la simple poursuite du contrat modifié n'étant pas suffisante (Cass. soc., 7 février 1990). Lorsque la modification repose sur un motif économique, l'employeur doit, en vertu de l'article L. 321-12 du code du travail, informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Celui-ci dispose alors d'un délai d'un mois pour refuser la modification ; en cas de silence, elle est réputée acceptée au terme de ce délai.

De plus, lorsque la modification est refusée par plusieurs salariés, les procédures relatives au licenciement collectif peuvent s'appliquer.

S'agissant notamment du licenciement de plusieurs salariés suite à leur refus d'une modification substantielle de leur contrat de travail, le code du travail prévoit dans son article L. 321-1-3 que la procédure de licenciement collectif pour motif économique est applicable. En outre, l'automatisme de cette procédure a été renforcé par la jurisprudence de la Cour de Cassation qui, dans ses arrêts *Majorette* et *Framatome* du 3 décembre 1996, a précisé que la procédure devait être mise en œuvre avant même que les salariés aient accepté ou refusé la modification.

Outre les délais et la lourdeur des procédures de licenciement collectif pour motif économique (consultation des institutions représentatives du personnel notamment), l'applicabilité des règles du licenciement collectif aux refus de modification de contrat liées à la réduction du temps de travail aurait surtout pour inconvénient la multiplication des plans sociaux.

Il semblerait quelque peu paradoxal, et il n'est dans l'intérêt de personne, que la démarche de réduction négociée du temps de travail, créatrice d'emplois, se traduise de prime abord par une recrudescence des licenciements et des plans sociaux.

Il serait tout aussi paradoxal que le régime du licenciement soit utilisé de façon abusive par certains salariés dans le processus négocié de réduction du temps de travail, et notamment lors du passage de la durée légale à 35 heures. On pourrait en effet imaginer qu'un salarié d'une branche souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre argue de la réduction du temps de travail prévu dans son contrat du fait de la signature d'une convention ou d'un accord collectif pour obtenir un licenciement avantageux sachant qu'il n'aurait pas de difficulté à retrouver un emploi.

b) Des procédures simplifiées qui recherchent un équilibre entre l'employeur et le salarié

Le **paragraphe II** propose donc de modifier les procédures de licenciement sur les points suivants.

Il est proposé que les licenciements prononcés consécutivement à un refus du salarié de voir son contrat de travail modifié par un accord conclu dans les conditions de l'article 11 soient réputés fondés sur une cause réelle et sérieuse. La conclusion de l'accord constitue en elle-même un motif réel et sérieux : l'employeur n'aura pas à en faire la preuve et ne risque pas d'être condamné pour licenciement irrégulier, voire licenciement abusif (avec entre autres conséquences le versement d'une indemnité représentant au moins six mois de salaire).

Parallèlement le salarié peut refuser une modification de son contrat de travail sans se voir imputer la responsabilité de sa rupture et donc

percevoir des indemnités de licenciement. Cette situation préserve ses droits à refuser par exemple une modification de sa rémunération.

Par ailleurs, afin d'éviter la multiplication des procédures de licenciement collectif et des plans sociaux, les licenciements prononcés consécutivement à un refus de modification du contrat de travail lié à un accord de réduction conclu en vertu de l'article 11 se voient appliquer la procédure de licenciement individuel. Compte tenu du caractère négocié de l'accord et des garanties qu'il comporte, les procédures entourant les licenciements collectifs semblent inutilement redondantes.

Il convient de noter que, ces deux modifications ponctuelles mises à part, le régime du licenciement n'est aucunement modifié. Le motif personnel ou économique du licenciement devra donc être précisé. Il est permis de penser que la quasi totalité des licenciements prononcés du fait du refus du salarié d'appliquer l'accord collectif le seront pour un motif économique. En effet, le licenciement est d'ordre économique lorsque la modification résulte d'un motif non inhérent à la personne (Cass. soc., 14 mai 1997). De plus, il n'est pas nécessaire que la modification du contrat s'accompagne d'une suppression d'emploi (Cass. soc., 17 octobre 1990). Les salariés concernés devraient donc bénéficier des dispositifs d'accompagnement entourant le licenciement pour motif économique (délais et indemnisation spécifiques, mesures de reconversion, ...). On peut en revanche s'interroger sur l'opportunité de leur appliquer, dans le contexte d'accords de réduction du temps de travail créateurs d'emplois, certaines mesures de reclassement comme la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression de l'article présentés par M. François Goulard et de M. Thierry Mariani (n° 97).

Paragraphe I

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet disposant que l'horaire de travail est un élément du contrat de travail.

M. Yves Cochet a rappelé que l'horaire de travail est aujourd'hui couramment considéré par le juge comme un élément des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur, alors même que toute modification entraîne des conséquences importantes sur la vie du salarié. Il convient donc de considérer que l'horaire de travail constitue un élément du contrat de travail et ne peut, à ce titre, être modifié sans l'accord du salarié.

Le rapporteur s'est opposé à l'amendement en jugeant que la jurisprudence établie sur ce sujet était satisfaisante.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *adopté* un amendement de précision du rapporteur précisant que seul le changement à la baisse des heures de travail ne constitue pas une modification du contrat.

La commission a *rejeté* un amendement n° 98 de M. Thierry Mariani supprimant la référence au caractère négocié de la réduction du temps de travail.

Paragraphe II

La commission a examiné deux amendements identiques de M. Maxime Gremetz et de M. Yves Cochet supprimant le paragraphe II qui permet de licencier, sur une cause réelle et sérieuse et selon la procédure de licenciement individuel, les salariés refusant une modification de leur contrat de travail consécutive à un accord de réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la présente loi.

Mme Mugnette Jacquaint a considéré que cette disposition, totalement innovante, était particulièrement dangereuse. C'est en effet la première fois que l'on retirerait aux syndicats le droit d'aller devant le juge afin de vérifier la validité et la réalité des motifs de licenciement invoqués par l'employeur. Cela constitue une grave atteinte aux droits du salarié.

M. Yves Cochet s'est ému que la loi puisse qualifier d'office de réel et sérieux, à la place du juge, le motif d'un licenciement. Retirer au salarié son droit de recours individuel est extrêmement dangereux.

Le rapporteur a émis un avis défavorable sur les amendements. Face à une situation inédite, la loi se devait d'être innovante et pragmatique. Cet article cherche à résoudre la situation d'employés refusant les conséquences en termes de réorganisation du travail d'un accord validé par la majorité des salariés.

Le maintien du droit actuel conduirait les entreprises à préparer en même temps un accord de réorganisation du travail et un plan social, pour traiter le cas des salariés refusant la modification de leurs conditions de travail : Cela paraît paradoxal et dommageable pour tous. La solution proposée n'est pas sans défaut, mais elle permet de répondre au problème tout en préservant un certain nombre de garanties pour le salarié.

M. Yves Cochet a *retiré* son amendement.

Mme Mugette Jacquaint s'est interrogée sur l'autorité compétente pour contrôler la bonne application des accords de branche au niveau des entreprises ainsi que sur les voies de recours ouvertes aux salariés.

M. Maxime Gremetz a réaffirmé que cette disposition, en remettant en cause la protection du salarié dans le cadre de son contrat individuel, créait un précédent fâcheux dans le code du travail.

La commission a *rejeté* l'amendement de M. Maxime Gremetz.

La commission a *rejeté* trois amendements examinés en discussion commune :

- un amendement de M. Maxime Gremetz, permettant aux salariés de refuser les modifications d'organisation du travail décidées en conséquence d'un accord de réduction du temps de travail et confirmant la compétence du juge pour trancher les litiges individuels,

- un amendement de Mme Gilberte Marin-Moskovitz disposant que le refus de salariés d'accepter les modifications de leur contrat de travail décidées en conséquence d'un accord de réduction du temps de travail ne peut être considéré comme un motif réel et sérieux de licenciement que dans les cas où l'accord a été signé par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires.

- un amendement de Mme Gilberte Marin-Moskovitz précisant que le refus d'un salarié d'accepter la modification de son contrat de travail consécutive à un accord de réduction du temps de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La commission a *rejeté* un amendement n° 99 de M. Thierry Mariani supprimant la référence au caractère négocié de la réduction du temps de travail.

La commission a *rejeté* deux amendements identiques n° 8 de M. Michel Inchauspé et n° 118 de M. Didier Quentin disposant que le refus d'un salarié d'accepter les modifications de son contrat de travail consécutives à un accord de réduction du temps de travail est assimilé à une démission et ne donne pas lieu à indemnisation.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Jean Pontier précisant que les licenciements pour refus des modifications de l'organisation du travail suite à un accord de réduction du temps de travail ne donnent lieu qu'au versement de l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 122-9 du code du travail.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur disposant que les licenciements pour refus des modifications de l'organisation du travail suite à un accord de réduction du temps de travail sont réputés reposer sur un motif économique.

La commission a examiné un amendement de M. Germain Gengenwin étendant le régime de licenciement défini par l'article aux salariés refusant une modification de leur contrat de travail à la suite d'une réduction du temps de travail non négociée.

M. Hervé Morin a soutenu l'amendement en considérant que dans ce dernier cas, la réduction du temps de travail n'était pas le fait des partenaires sociaux mais celui des pouvoirs publics, qui devaient donc se prononcer sur le type de licenciement applicable.

Le rapporteur s'est opposé à l'amendement en faisant observer que, dans le cas évoqué par l'amendement, la réduction du temps de travail résultait en fait d'une décision unilatérale de l'employeur. Il n'est donc pas envisageable de déroger ici au droit commun.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *adopté* l'article 15 ainsi modifié.

CHAPITRE X

Rémunération

Article 16

Salaire minimum de croissance et complément différentiel de salaire

Cet article détermine les règles applicables en matière de rémunération et de salaire minimum en dissociant les cas des différentes catégories de salariés en fonction de leur situation vis-à-vis de la réduction collective du temps de travail. Il fixe des impératifs nouveaux répondant à une situation inédite de réduction massive du temps de travail mais ne remet pas en cause les dispositions fondamentales relatives au système du SMIC horaire. Déterminant des règles qui revêtent par définition un caractère transitoire, le dispositif prévu ne fait d'ailleurs pas l'objet de codification.

Le **I** de cet article est d'ordre général : il pose le principe de la garantie de rémunération bénéficiant aux salariés payés au SMIC ayant réduit leur durée de travail. Il décrit en outre les mécanismes applicables en matière de revalorisation du minimum prévu.

Le **II** traite plus précisément du cas particulier des salariés qui seront embauchés postérieurement à la réduction du temps de travail et occuperont des emplois équivalents à ceux d'autres salariés percevant le minimum décrit au I.

Le **III** règle la question des salariés à temps partiel dans les entreprises où la durée collective de travail a été réduite en dessous de 39 heures.

Le **IV** annonce la remise par le gouvernement d'un rapport au Parlement au plus tard le 31 décembre 2002. Ce document devra présenter deux types d'informations : il retracera « *l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie* » et précisera « *les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 1^{er} juillet 2005* ». Ce bilan d'évaluation permettra donc de tirer tous les enseignements de l'application de la garantie prévue et déterminera les conditions de son extinction au plus tard le 1^{er} juillet 2005.

Enfin, le **V** autorise la non-application sous certaines conditions de la règle de la proportionnalité des rémunérations entre les salariés à temps partiel et ceux à temps complet au sein d'une même entreprise.

1. La préservation du mécanisme du salaire minimum de croissance en vigueur actuellement

Il convient tout d'abord de rappeler que l'objet du salaire minimum de croissance (SMIC) est de garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles, d'une part, le maintien de leur pouvoir d'achat, et, d'autre part, une participation au développement économique, aux termes de l'article L. 141-2 du code du travail. Il s'agit d'un minimum social, ce qui signifie qu'aucune rémunération effective ne peut descendre en dessous de ce minimum. Mais il ne constitue pas nécessairement le point de départ de la hiérarchie des salaires. L'article L. 141-9 du code du travail interdit en effet de prendre le salaire minimum de croissance comme référence pour la fixation des salaires conventionnels.

Pour fixer le champ d'application professionnel du SMIC, l'article L. 141-1 du code du travail procède par référence à l'article L. 131-1 et à l'article L. 134-1, lesquels déterminent le champ d'application de la législation collective. Relèvent par conséquent de la réglementation du SMIC les salariés de l'industrie et du commerce, les salariés des professions libérales, les salariés des sociétés civiles, des syndicats et des associations, les travailleurs à domicile et les salariés de l'agriculture (aux termes de l'article L. 1144 du code rural). Notons que l'article L. 131-1 du code auquel renvoie l'article L. 141-1 vise également les employés de maison et les concierges d'immeuble à usage d'habitation.

Ainsi le SMIC constitue le salaire minimum en deçà duquel aucun salarié ne peut être rémunéré pour une heure de travail effectif ; il s'agit donc d'un taux horaire qui doit être multiplié par la durée du travail. Il s'applique à tous les salariés âgés d'au moins 18 ans, ayant une aptitude physique normale, quelles que soient leur profession et l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

• **La fixation du taux horaire du salaire minimum de croissance repose sur un double système de référence :**

- Il est indexé sur l'indice mensuel à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (article D. 141-4 du code du travail). Lorsque cet indice augmente de 2 %, le SMIC est relevé dans la même proportion, à compter du premier jour du mois qui suit la publication du nouvel indice entraînant le relèvement (article L. 141-3 du code du travail). Il s'agit ainsi de garantir un certain pouvoir d'achat : on retrouve en fait le mécanisme antérieur du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), mais l'indexation joue dans le cas du SMIC de façon plus immédiate. Le nouveau taux du SMIC est ainsi constaté par un arrêté interministériel (article D. 141-1 du code du travail). Notons que le gouvernement conserve la faculté d'aller au-delà de l'effet mathématique de l'indice, par voie de décret et après avis de la commission nationale de la négociation collective, aux termes de l'article L. 141-7 du code du travail.
- Le SMIC suit, par ailleurs, l'évolution des conditions économiques générales et des revenus. A cet effet, il fait l'objet d'un examen annuel. Au vu de l'analyse des comptes économiques de la nation et d'un rapport sur les conditions économiques générales fourni par le gouvernement, la commission nationale de la négociation collective donne un avis sur la nouvelle valeur à retenir pour le salaire minimum de croissance, en tenant compte des modifications intervenues en cours d'année. Le gouvernement fixe par décret la nouvelle valeur du salaire minimum de croissance avec effet au 1^{er} juillet de chaque année (article L. 141-4 du code du travail).

Aux termes de l'article L. 141-6 du code du travail, les relèvements successifs doivent tendre à « *éliminer toute distorsion durable entre la progression du salaire minimum de croissance et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus.* »

En tout état de cause, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés

par l'enquête du ministère du travail. L'indice peut d'ailleurs être modifié par décret en Conseil des ministres, après avis de la commission nationale de la négociation collective selon l'article L. 141-5 du code du travail.

• **Les données récentes**

Au 1^{er} juillet 1997, dernière estimation disponible, le salaire minimum de croissance concernait environ 2,2 millions de salariés, selon la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). Une étude plus récente parue en août 1999 (DARES, Premières informations, n° 33.2) mettait en avant les résultats suivants :

Le SMIC concerne encore et avant tout les femmes. En effet, 17,2 % des salariées étaient au SMIC au 1^{er} juillet 1998 contre 9,1 % des hommes. Toutefois, cet écart tend à se réduire d'année en année. Alors que les femmes étaient près de trois fois plus souvent au SMIC que les hommes au début de la décennie, ce rapport n'était plus que de 2,6 en 1994 et de 1,9 en 1998.

La proportion des jeunes au SMIC s'est accrue plus fortement que la moyenne à la suite du fort « coup de pouce » de 1997. 32,8 % des jeunes gens et 37,2 % des jeunes filles étaient payés au SMIC au 1^{er} juillet 1998. Par ailleurs, la proportion des jeunes parmi les salariés payés au SMIC est passée de 43 % en 1987 à 35 % en 1994 et à 31 % en 1998.

La concentration sectorielle demeure un autre trait de la répartition des salariés rémunérés au SMIC : 45,4 % des salariés de l'hôtellerie-restauration, 31 % dans les services personnels, 30,9 % dans l'habillement-cuir, 21 % dans le commerce de détail, 20,2 % dans l'agro-alimentaire, 19,4 % dans le textile.

La taille de l'entreprise joue un rôle déterminant sur l'importance du nombre de salariés payés au SMIC. A la mi-1998, la proportion de salariés payés au SMIC était deux fois plus élevée dans les établissements de moins de dix salariés que dans la moyenne des entreprises (26 % contre 12,4 %). Cette concentration des salariés payés au SMIC dans les entreprises de très petite taille s'est considérablement accrue au cours des dernières années. Ils représentaient en 1998 plus du quart des effectifs dans ces entreprises contre 16,5 % en 1994. La situation est différente dans les plus grandes entreprises. Traditionnellement très peu élevé, le pourcentage de salariés rémunérés au SMIC y augmente lors des années de réévaluation importante.

Avec la réduction de la durée collective de travail, se pose immédiatement la question du maintien des rémunérations des salariés payés au SMIC. En effet, compte tenu de la fixation du salaire minimum sur une base horaire, la rémunération mensuelle des salariés rémunérés au

SMIC est directement liée à la durée du travail qu'ils effectuent. La réduction de la durée légale du travail de 39 heures à 35 heures conduirait mécaniquement à une baisse de leur rémunération si aucun système n'était prévu pour pallier cette difficulté. Tel est l'objet du complément différentiel de salaire mis en place dans cet article.

Il est intéressant de constater que les accords signés à ce jour en vertu de la loi du 13 juin 1998 ont prévu, dans la totalité des cas, un maintien des rémunérations pour ces salariés. La grande majorité des accords de branche a posé le principe de la compensation salariale, le plus souvent par le moyen d'une indemnité compensatrice. Dans 85 % des accords d'entreprises, les salariés ont bénéficié d'une compensation intégrale de leur rémunération. En toute hypothèse, la rémunération mensuelle des salariés payés au SMIC a toujours été préservée dans les accords.

2. L'impossible relèvement uniforme du taux horaire du SMIC

Il a été d'emblée admis qu'il ne serait pas acceptable que les salariés payés au SMIC voient leur pouvoir d'achat diminué à l'occasion du passage aux 35 heures, dans le cas contraire, la démarche engagée perdrait en crédibilité et ne serait plus perçue par les salariés comme un nouveau progrès social. Le Premier ministre s'est engagé à ce que les salariés payés au SMIC ne voient pas leur rémunération et leur pouvoir d'achat diminués en raison de la réduction collective du temps de travail. Cet engagement est tenu.

Cependant, il ne pouvait être envisagé de majorer uniformément le taux horaire du SMIC sans porter atteinte à la compétitivité des entreprises. D'un point de vue mathématique, le passage de 39 à 35 heures induirait, pour maintenir le SMIC à son niveau antérieur, d'en relever le taux horaire de 11,4 %. Cette solution très simple serait techniquement la meilleure si tous les salariés avaient vocation à passer d'un coup et sans exceptions aux 35 heures dès le 1^{er} janvier 2000. Du fait de l'existence d'une période d'adaptation et des deux dates d'échéance prévues (1^{er} janvier 2000 et 1^{er} janvier 2002) pour les entreprises de plus de vingt salariés et pour les autres entreprises, des situations différentes entre salariés vont coexister jusqu'à ce que le régime de droit commun s'applique à l'ensemble des entreprises, c'est-à-dire pas avant le 1^{er} janvier 2004.

La solution du relèvement uniforme de 11,4 % du taux horaire du SMIC a donc été exclue puisqu'elle aurait eu pour effet d'accroître brusquement, dès l'entrée en vigueur de la loi, les coûts salariaux de toutes les entreprises qui n'auraient pas encore réduit leur durée collective du travail, y compris celles de moins de vingt salariés pour lesquelles la durée légale n'est abaissée qu'à compter du 1^{er} janvier 2002. En serait résultée une augmentation de salaire pour les salariés restant à 39 heures. Ceux-ci

auraient ainsi bénéficié de la revalorisation du taux horaire et du paiement des heures supplémentaires sur la base de ce taux augmenté de 11,4%, alors même que leur situation n'aurait été en rien modifiée. Cela aurait conduit à l'inverse de l'objectif recherché et aurait représenté un frein à la démarche de réduction collective du temps de travail, les salariés étant incités sur le plan financier à maintenir leur durée du travail au niveau initial. Par ailleurs, sur le plan économique, le bouclage financier des accords n'aurait pas été assuré. L'objectif de l'emploi en aurait pâti.

Cette première solution présentant des inconvénients majeurs, il était nécessaire de mettre en place un autre dispositif permettant le maintien du pouvoir d'achat des salariés ayant réduit leur temps de travail mais sans incidence sur la rémunération de ceux n'ayant pas modifié leur temps de travail.

3. Le mécanisme du complément différentiel de salaire

Dans le cas où l'entreprise n'a pas revalorisé son taux horaire pour assurer le maintien de la rémunération, le dispositif mis en place par cet article garantit au salarié payé au SMIC qu'il percevra au moins - il peut être bien entendu davantage rémunéré - une rémunération identique à celle qu'il recevait à la date de la réduction du temps de travail, c'est-à-dire un salaire calculé sur la base de 169 heures par mois. Pour ce faire, les salariés concernés percevront à compter du 1^{er} janvier 2000, ou de la date de la réduction du temps de travail si cette dernière intervient ultérieurement, un complément de salaire destiné à assurer le maintien de la rémunération mensuelle. Le maintien de la rémunération sera donc assuré par l'attribution d'un « *complément différentiel de salaire* » qui s'ajoutera au nouveau salaire de base reconstitué sur la base du nouvel horaire réduit.

Le I de cet article pose cinq principes généraux de grande portée :

- Sont visés par la garantie de rémunération les salariés ayant une durée du travail réduite à 35 heures ou plus (donc toute durée inférieure à 39 heures hebdomadaires) depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998. Sont donc inclus l'ensemble des accords de réduction du temps de travail signés en vertu de la première loi sur les 35 heures.
- Le principe est posé dans le **premier alinéa** que l'ensemble de ces salariés ne peut percevoir après le 1^{er} janvier 2000 (donc au moment de l'entrée en vigueur de la deuxième loi) « *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* ». Aucune perte de salaire ne devrait donc intervenir.

- Le moyen pour parvenir à ce maintien de pouvoir d'achat consiste à attribuer mensuellement un « *complément différentiel de salaire* ».
- Selon les termes du **deuxième alinéa**, l'ensemble de la rémunération (qui résulte de l'addition de salaire de base et du complément) fait l'objet d'une revalorisation au 1^{er} juillet en fonction de deux éléments distincts : d'une part, l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et, d'autre part, « *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 **dernier alinéa** dispose que le minimum perçu par les salariés peut être calculé « *à due proportion* » lorsque la réduction de la durée du travail est encore en deçà de 35 heures hebdomadaires.

Les avantages du système retenu sont de plusieurs ordres :

- Le complément différentiel de salaire permettra une harmonisation des rémunérations mensuelles entre les salariés au SMIC qu'ils soient à 39 heures ou à 35 heures.
- Il s'appliquera au prorata des horaires effectués aux salariés à temps partiel qui auront réduit leur temps de travail dans une entreprise passée aux 35 heures.
- Il n'entraînera pas de formalité administrative particulière. A la date de la réduction de la durée du travail dans l'entreprise, l'employeur portera sur une ligne du bulletin de paie le montant du complément de salaire. Ce montant sera revalorisé les 1^{er} juillet de chaque année en fonction du taux de revalorisation publié au journal officiel.
- Il présentera l'avantage, non seulement, de maintenir la rémunération mais également d'assurer aux salariés concernés une progression de leur pouvoir d'achat.
- Le mécanisme de revalorisation de la garantie minimale mensuelle s'appliquera dans les mêmes conditions, quelle que soit la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, pour autant qu'elle s'inscrive dans le dispositif de la loi du 13 juin 1998 et dans celui de la deuxième loi.

CALCUL DU COMPLÉMENT DIFFÉRENTIEL DE SALAIRE

On peut tout d'abord rappeler que, le 30 juin 1999, le Conseil des ministres a adopté un décret revalorisant le SMIC de 1,24 % à partir du 1^{er} juillet 1999. Comme annoncé, cette revalorisation a correspondu à la stricte application de la loi (augmentation de 0,4 % de l'indice des prix à la consommation « hors tabac » des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé de mai 1998 à mai 1999 et moitié du gain en pouvoir d'achat du SHBO de 0,845 % de mars 1998 à mars 1999). Le montant horaire du SMIC est ainsi fixé à 40,72 francs à compter du 1^{er} juillet 1999 (contre 40,22 francs depuis le 1^{er} juillet 1998), ce qui correspond à un montant mensuel brut du SMIC pour 169 heures (base 39 heures) de **6881,68 francs** (contre 6797,18 francs du 1^{er} juillet 1998 au 1^{er} juillet 1999).

A 39 heures, le SMIC se calcule simplement de la façon suivante :

$$40,72 \text{ francs} \times 169 \text{ heures} = 6881,68 \text{ francs}$$

Avec le système du complément différentiel de salaire, le salaire minimum d'un salarié passé de 39 à 35 heures se calcule de la façon suivante :

$$(151,67 \text{ heures} \times 40,72) + \text{complément différentiel de salaire} = \\ 6881,68 \text{ francs de salaire brut total} \\ \textit{Soit complément différentiel de salaire} = 705,81 \text{ francs}$$

Le complément sera donc égal à la différence entre le montant du salaire antérieur plafonné à 169 heures et le SMIC calculé sur la base du nouvel horaire.

Salaire brut (base 151,67 heures)	6175,87 F
Complément différentiel de salaire	705,81 F
Salaire brut total	6881,68 F

Pour un salarié qui reste à 39 heures, la situation reste bien évidemment la même.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

<i>Ancien horaire</i>	<i>Ancien salaire</i>	Nouvel horaire	Nouveau salaire de base	Complément différentiel de salaire	Total de la rémunération effectivement perçue
<i>39 heures</i>	<i>6881,68 F</i>	38 heures	6705,23 F	176,45 F	6881,68 F
		37 heures	6528,77 F	352,91 F	6881,68 F
		36 heures	6352,32 F	529,36 F	6881,68 F
		35 heures	6175,87 F	705,81 F	6881,68 F

Comme on l'a vu, il ressort du **dernier alinéa** du I de cet article que la garantie minimale peut être proratisée en cas de réduction du temps de travail en deçà de 35 heures (« à due proportion de la réduction de l'horaire en deçà de 35 heures »). Ainsi, lorsque le nouvel horaire collectif sera réduit en deçà de 35 heures, le complément différentiel devrait être calculé au prorata de la réduction du temps de travail en deçà de 35 heures.

La formule de calcul sera la suivante :

$$\frac{((\text{SMIC} \times \text{ancien horaire}) - (\text{SMIC} \times \text{nouvel horaire})) \times (\text{nouvel horaire} / 35)}$$

Concrètement, en cas de passage de 39 heures à 32 heures, le salarié pourra prétendre :

- à une rémunération de base de 5646,23 francs (40,72 francs x 138,66 heures) ;
- à laquelle s'ajoute un complément différentiel de 1129,55 francs ((6881,68 francs – 5646,23 francs) x 32 / 35 heures)

soit, au total, 6775,78 francs (c'est-à-dire une perte de 105,9 francs).

On peut relever, enfin, que la garantie prévue ne sera pas intégrale. Elle ne sera assurée qu'à hauteur de 169 heures. En effet, un salarié dont l'horaire serait réduit de 41 heures à 35 heures ne pourra bénéficier que d'un maintien de rémunération à hauteur de 39 heures. Alors que son salaire s'élevait à 7322,81 francs (avec les majorations pour heures supplémentaires), il ne pourra prétendre qu'à 6881,68 francs et subira une perte de salaire de 441,13 francs.

Le maintien du pouvoir d'achat des salariés payés au SMIC est assuré. La progression de la garantie l'est également. On doit cependant observer que les modalités de progression de la garantie de rémunération différeront de celles appliquées pour le taux horaire du SMIC.

TABLEAU COMPARATIF DES RÈGLES DE PROGRESSION DU SMIC HORAIRE ET DE LA GARANTIE DE RÉMUNÉRATION

Règles de progression du taux horaire du SMIC	Règles de progression de la garantie de rémunération
<p>Le montant du taux horaire du SMIC est revalorisé selon les modalités suivantes :</p> <p>- 1) Automatiquement lorsque l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé augmente d'au moins 2 %. Le SMIC est relevé dans la même proportion par arrêté.</p> <p>- 2) Obligatoirement au 1^{er} juillet de chaque année, pour assurer aux bénéficiaires une participation au développement économique de la nation. L'accroissement annuel de son pouvoir d'achat ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens (donc ½ TSH, moitié de la hausse du taux horaire).</p> <p>- 3) En cours d'année, le gouvernement peut revaloriser le SMIC par décret en conseil des ministres pris après avis de la commission nationale de la négociation collective, en fonction de considérations sociales et économiques. Ce sont les « coups de pouce ».</p>	<p>Aux termes du deuxième alinéa du I de cet article, la garantie sera revalorisée chaque année automatiquement en fonction :</p> <p>- 1) de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail ;</p> <p>- 2) 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 (½ TSM, taux de salaire mensuel).</p> <p>NOTA BENE : Le mécanisme des « coups de pouce » n'est pas applicable à la garantie de rémunération.</p> <p>Ainsi la garantie minimale mensuelle (SMIC x nouvel horaire + complément différentiel) progressera moins vite que le SMIC puisqu'elle sera calculée une fois pour toutes sur la base du taux horaire du SMIC en vigueur à la date d'application de la réduction du temps de travail. Elle ne sera ensuite revalorisée qu'au 1^{er} juillet de chaque année en fonction des deux éléments décrits plus haut. On peut toutefois relever que la prise en compte d'un ½ TSH permettra d'assurer aux salariés le bénéfice des fruits de la croissance, même s'ils n'auront pas, en plus, celui des « coups de pouce ».</p>

Etant donné que, comme on l'a vu, la part du SMIC augmentera plus vite que la garantie mensuelle, cela devrait conduire mécaniquement à une résorption progressive du complément différentiel de salaire. Compte tenu des critères de revalorisation, il faudra néanmoins attendre quelques années pour que le montant du complément différentiel ne représente plus qu'une part insignifiante. Cette situation relativement complexe n'a pas vocation à perdurer dans le temps : à terme, et au plus tard le 1^{er} juillet 2005, une convergence devra s'opérer entre le taux horaire du SMIC et le taux horaire du salaire garanti incluant le complément différentiel de salaire.

On doit relever que c'est à la suite de son examen en Conseil d'Etat que le texte du projet de loi a été modifié pour affirmer le caractère transitoire de ce système qui deviendra « *sans objet au plus tard le 1er juillet 2005* ». A cette date, il n'y aura plus qu'un taux horaire du SMIC revalorisé selon les mécanismes habituels. Les coups de pouce profiteront à nouveau à l'ensemble des salariés rémunérés au SMIC et il n'y aura nul besoin de recourir au complément différentiel de salaire. Les dispositions de cet article deviendront caduques.

4. Les contours du champ d'application de la garantie

Les dispositions combinées du **II** et du **III** de cet article permettent de définir les limites du champ d'application du complément différentiel de salaire.

L'expérience du passage de 40 à 39 heures ainsi que le résultat des négociations ont conduit le Gouvernement à intégrer dans le dispositif les salariés nouvellement embauchés. Une vision étroite aurait conduit à exclure ces salariés du champ d'application de la garantie de rémunération puisqu'en tant que nouveaux arrivants, ces salariés n'ont pas à proprement parler subi de perte de salaire. Rappelons qu'en 1982, l'ordonnance n'avait pas traité cette question et l'existence, sur des postes identiques, de salariés payés sur la base de 40 heures et de salariés sur la base de 39 heures, avait suscité des problèmes d'ordre relationnel non négligeables au sein des entreprises. Le **II** traite des salariés à temps complet embauchés « *postérieurement à la réduction de la durée collective de travail* » et le **III** des salariés également embauchés après coup, mais avec un contrat à temps partiel. Dans les deux cas, ces salariés vont bénéficier de la garantie de rémunération à la condition qu'ils occupent des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés inclus dans le champ de la garantie de rémunération.

A contrario, certaines catégories de salariés sont considérées comme se situant en dehors du champ du bénéfice du complément différentiel de salaire. Il s'agit :

- des salariés à temps partiel dont la durée de travail n'a pas été modifiée ;
- de l'ensemble des salariés des entreprises nouvellement créées ;
- des salariés nouvellement embauchés occupant dans leur entreprise un poste n'ayant aucun équivalent.

Concernant la première catégorie, il faut noter que de la même manière que le salarié à temps complet n'ayant pas réduit sa durée du travail ne bénéficie pas du complément, le salarié à temps partiel n'ayant procédé à aucune réduction de sa durée de travail n'en bénéficie pas non plus. Si cette garantie avait été étendue à ces salariés à temps partiel, il serait alors apparu logique d'en faire également bénéficier les salariés à temps plein n'ayant pas modifié leur durée du travail. Une telle démarche serait de fait revenu à augmenter le taux du SMIC horaire de 11,4 % pour l'ensemble des salariés.

S'agissant de la situation des **entreprises nouvelles**, deux cas de figure doivent être distingués :

- S'il s'agit d'un montage juridique – d'une « fausse » entreprise nouvelle créée pour faire échec à la loi – le juge sanctionnera cette pratique illégale.
- Si on a affaire à une véritable entreprise nouvelle, on pourra considérer que les salariés concernés n'auront subi aucun préjudice du fait de la réduction du temps de travail puisque, par définition, l'entreprise aura été créée après la baisse de la durée légale.

A propos de la notion de **poste équivalent**, il faut noter que la règle selon laquelle la garantie de rémunération devra s'appliquer également aux nouveaux embauchés lorsqu'ils occuperont des « *emplois équivalents* » à ceux des salariés en place, permet de respecter le principe général « à travail égal, salaire égal ». En effet, il convient de rappeler qu'en dehors de celles que s'impose le chef d'entreprise par souci par exemple d'avoir une politique cohérente en matière de rémunération et celles que fixent la loi ou la convention collective (SMIC, minima), il existe une limite à la libre fixation des salaires. La Cour de cassation a ainsi rappelé avec force, dans un arrêt du 26 octobre 1996, le principe général « à travail égal, salaire égal »¹. D'après la jurisprudence, toute disparité de rémunération doit être

¹ Une secrétaire de direction, accomplissant avec un coefficient salarial identique et une qualification supérieure le même travail qu'une autre salariée percevait une rémunération moindre. Une telle disparité se justifiait d'après l'employeur par la différence d'ancienneté. Cette seule explication n'a pas satisfait le conseil des prud'hommes car l'ancienneté des deux salariées était déjà prise en compte par l'octroi d'une prime d'ancienneté distincte du salaire de base. Ce jugement a été confirmé par la Cour de cassation qui pour la première fois a fait référence dans sa motivation au principe « à travail égal, salaire égal » contenu dans les articles L. 133-5, 4°, et L. 136-2, 8° du code du travail.

justifiée par l'employeur, faute de quoi elle sera jugée discriminatoire (le doute profitant au salarié¹).

TABLEAU RÉCAPITULATIF

<u>Application obligatoire du complément différentiel de salaire</u>	<u>Non-application du complément différentiel de salaire</u>
Salariés à <u>temps complet dont la durée collective de travail a été réduite de 39 heures à 35 heures</u> . Il s'agit de la situation la plus simple.	Salariés, à temps complet ou à temps partiel, embauchés dans une entreprise nouvellement créée, quels que soient les horaires de travail proposés.
Salariés à temps complet <u>nouvellement embauchés</u> à 35 heures à condition qu'ils occupent un emploi <u>équivalent</u> à celui d'un autre salarié à temps complet travaillant à 35 heures dans le même établissement ou la même entreprise.	Salariés à temps complet nouvellement embauchés à 35 heures dans une entreprise existante où aucun autre salarié n'occupe un emploi équivalent à celui pour lesquels ils ont été recrutés.
Salariés à <u>temps partiel en place</u> dans l'entreprise à condition que leur <u>durée de travail ait été réduite</u> également (en même temps que les salariés à temps complet, mais pas forcément dans les mêmes proportions d'après la rédaction de la première phrase du III).	Salariés à temps partiel en poste dans l'entreprise n'ayant pas modifié leur durée de travail (alors que les salariés à temps complet ont eux réduit leur temps de travail).
Salariés à <u>temps partiel embauchés postérieurement</u> à la réduction collective de travail à la <u>condition</u> que leur durée de travail corresponde à la durée de travail réduite d'un autre salarié à temps partiel occupant un <u>emploi équivalent</u> à celui pour lequel ils ont été recrutés.	Salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la réduction collective du temps de travail n'occupant pas d'emploi équivalent à celui d'un autre salarié.

¹ Voir arrêt de la Cour de cassation en date du 15 décembre 1998.

5. Les deux cas de figure pour les salariés à temps partiel

On peut tout d'abord rappeler que, pendant longtemps, les logiques de la réduction collective du temps de travail et celle du temps partiel se sont opposées. Avec la loi sur les 35 heures, ces deux logiques sont amenées à se rencontrer. Les salariés à temps partiel disposent d'un régime particulier dans les entreprises ayant réduit collectivement le temps de travail. On peut signaler que la question du sort des salariés à temps partiel s'était déjà posée avec la loi du 11 juin 1996 dite « loi Robien ». Celle-ci avait intégré les salariés à temps partiel dans le champ d'application des accords, la durée conventionnelle adoptée devenant le nouveau point de comparaison dans l'entreprise concernée. D'après cette loi aujourd'hui abrogée, dans le cas d'une entreprise ayant des salariés à temps plein et d'autres à temps partiel, une option s'ouvrait aux négociateurs qui pouvaient, soit, appliquer proportionnellement une réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel, soit, décider de laisser ces salariés en dehors de la réduction. La question qui se pose alors dans une telle situation est celle de l'accord du salarié à temps partiel. Dans le cadre de la loi du 11 juin 1996, le consentement des salariés concernés était requis. Il l'est également dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

La situation des rémunérations des salariés à temps partiel fait l'objet de dispositions spécifiques dans le **III** et le **V** de cet article. Avec la loi sur les 35 heures, deux cas de figure peuvent se présenter :

- **Première hypothèse** : le salarié à temps partiel a baissé sa durée du travail et il doit, dans cette hypothèse, comme les salariés à temps plein, bénéficier des règles qui ont été définies par l'accord en matière de compensation, compte tenu naturellement de sa durée du travail. Pour les salariés payés au SMIC, le bénéfice du complément de salaire se calcule bien évidemment au prorata des horaires effectués. Les autres salariés bénéficient également au prorata des horaires effectués d'éventuelles primes destinées à compenser les effets de la réduction du temps de travail sur les rémunérations des salariés de l'entreprise. Il ressort donc du **III** de cet article que la garantie de rémunération sera étendue aux salariés à temps partiel dont le temps de travail aura été réduit. C'est le principe d'égalité qui s'applique ici. D'après la rédaction du projet, il suffirait que leur durée de travail ait été réduite, même de façon très faible, par rapport à la durée initiale prévue dans leur premier contrat de travail. Il n'est pas indiqué que les salariés à temps partiel doivent avoir réduit leur temps de travail de façon proportionnelle à la réduction du temps de travail intervenue pour les salariés à temps complet de l'entreprise.

- **Deuxième hypothèse** : le salarié à temps partiel n'a pas réduit sa durée du travail ; il n'a donc subi aucun préjudice financier. Il est donc logique qu'il ne puisse pas prétendre au bénéfice d'un complément destiné, précisément, à compenser un éventuel préjudice financier résultant de la réduction du temps de travail. Il découle du **V** que les salariés à temps partiel, payés ou non au SMIC, qui conserveront leur ancien horaire ne pourront plus revendiquer une augmentation proportionnelle de salaire lorsque la durée du travail des salariés à temps complet aura été réduite sans diminution de rémunération sous forme de complément différentiel ou d'indemnité compensatrice préjudicielle. Ceux-ci sont ainsi disqualifiés en tant qu'éléments de rémunération pour l'application du principe d'égalité de traitement. La règle de la proportionnalité des rémunérations entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet ne s'appliquera donc pas s'agissant des compensations salariales prenant la forme d'un complément salarial. Ainsi les accords prévoyant que les salariés à temps partiel dont la durée n'est pas modifiée ne bénéficient pas de la répercussion de la compensation accordée aux salariés dont la durée de travail est réduite se trouvent sécurisés.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression de l'article de M. François Goulard et de M. Thierry Mariani (n° 100).

Elle a ensuite examiné un amendement présenté par M. Maxime Gremetz prévoyant d'accroître de 11,4 % le taux horaire du SMIC à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises de plus de vingt salariés.

M. Maxime Gremetz a précisé que cette proposition était bien accueillie par certains chefs d'entreprise et qu'un représentant de la CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) par exemple avait eu l'occasion de dire lors d'une audition de la commission que le relèvement de ce taux à hauteur de 11 % était tout à fait supportable par les entreprises.

Le rapporteur a rappelé l'attachement des partenaires sociaux au SMIC horaire et souligné que le système proposé dans cet article, avec notamment l'établissement d'un complément différentiel de salaire, était de nature à garantir le maintien et la progression du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au SMIC. L'augmentation uniforme de ce taux présenterait l'inconvénient majeur d'accroître de façon trop sensible les coûts salariaux des entreprises puisque, dans cette situation, même les salariés n'ayant pas réduit leur temps de travail bénéficieraient du taux

relevé et verraient ainsi leur rémunération mensuelle augmenter de 11,4 % pour des horaires inchangés.

La commission a *rejeté* cet amendement, puis elle a rejeté un autre amendement de Mme Gilberte Marin-Moskovitz ayant un objet analogue.

Elle a également *rejeté* l'amendement n° 110 de M. Gérard Fuchs visant à instituer un système totalement nouveau de SMIC mensuel.

Paragraphe I

La commission a examiné deux amendements identiques, l'un de M. Thierry Mariani (n° 101) et l'autre de M. Hervé Morin, tendant à prévoir que la garantie de rémunération s'appliquera, non pas à la date de la réduction du temps de travail, mais à celle de la conclusion de l'accord de branche étendu ou de l'accord d'entreprise.

M. Gérard Terrier a estimé que, par définition, la garantie de rémunération incluant le complément différentiel de salaire trouvait à s'appliquer dès que la réduction du temps de travail était mise en place mais pas avant.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

Elle a examiné un amendement de M. Yves Cochet prévoyant que les salariés payés au SMIC et dont l'horaire collectif est inférieur à 39 heures hebdomadaires perçoivent une garantie mensuelle égale au taux horaire du SMIC multiplié par 169.

Le rapporteur a indiqué qu'il était impossible, par définition, de continuer après l'intervention de la réduction du temps de travail de multiplier le taux horaire du SMIC par 169 heures. Précisément, les salariés concernés effectueront moins de 169 heures. L'objet du complément différentiel de salaire est précisément de combler la différence en termes de rémunération entre les horaires de travail après la réduction et les horaires antérieurs, à savoir au maximum 169 heures.

M. Hervé Morin s'est interrogé sur la situation des salariés passant d'un horaire hebdomadaire de 39 heures à un horaire de 37 heures par exemple.

M. Gérard Terrier a expliqué que dans ce cas, le salarié concerné percevra 37 fois le taux horaire du SMIC auquel s'ajoutera le complément différentiel de salaire de telle sorte qu'au total il bénéficiera de la même rémunération que lorsqu'il travaillait 39 heures.

M. Yves Cochet a *retiré* son amendement.

Il a également *retiré* un autre amendement tendant à supprimer le dernier alinéa du I de cet article, lequel vise les cas où la durée collective du travail est inférieure à 35 heures par semaine.

Paragraphe II

La commission a ensuite examiné deux amendements identiques, du rapporteur et de M. Yves Cochet, visant à élargissant le bénéfice du complément différentiel de salaire, et par conséquent, du minimum prévu au I de l'article, à tous les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée collective du travail.

Le rapporteur a indiqué que ces amendements tendaient à faire en sorte que le fait que ces salariés occupent ou pas des emplois équivalents à ceux d'autres salariés au sein de l'entreprise, ne devait pas constituer un critère d'exclusion du bénéfice de la garantie de rémunération.

M. Yves Cochet a fait valoir qu'il n'était pas possible de créer une discrimination entre salariés en place et salariés nouveaux.

M. Hervé Morin s'est félicité de voir qu'une solution était trouvée à un problème qu'il avait soulevé.

La commission a *adopté* les deux amendements.

La commission a ensuite *adopté* un amendement du rapporteur prévoyant que les salariés embauchés à temps plein dans une entreprise nouvellement créée ne pouvaient être exclus de ce fait du bénéfice du complément différentiel de salaire, après que **le rapporteur** a signalé que cette question était liée à l'amendement adopté à l'article 11 subordonnant l'allègement de charges pour les entreprises nouvelles à la conclusion d'un accord de réduction du temps de travail.

Paragraphe III

La commission a examiné deux amendements identiques de M. Yves Cochet et du rapporteur tendant à prévoir que les salariés à temps partiel, n'ayant pas modifié leur durée de travail, bénéficient également au prorata des horaires effectués du complément différentiel de salaire. **Le rapporteur** a *retiré* son amendement qui a été repris par M. Hervé Morin.

Le rapporteur a rappelé que l'objectif poursuivi par cet article était d'empêcher que les salariés payés au SMIC ne subissent des pertes de salaire et donc des diminutions de pouvoir d'achat à l'occasion de la réduction du temps de travail. Il n'est pas possible de conférer aux salariés n'ayant pas réduit leur temps de travail un avantage qu'ils n'avaient pas auparavant.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

La commission a *rejeté* un amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 102) visant à supprimer la garantie de rémunération des « salariés embauchés à temps partiel postérieurement à la réduction du temps de travail et occupant des emplois équivalents ».

Le rapporteur a *retiré* un amendement tendant à faire disparaître la référence aux « emplois équivalents » dans la dernière phrase du III de cet article et à garantir en même temps aux salariés embauchés à temps partiel dans une entreprise ou un établissement nouvellement créés le bénéfice du complément de salaire au prorata des horaires effectués.

La commission a *adopté* un amendement de M. Yves Cochet, soutenu par MM. Yves Rome et Gérard Terrier, tendant à inclure dans le champ de la garantie de rémunération les salariés embauchés à temps partiel postérieurement à la réduction du temps de travail, qu'ils occupent ou non des emplois équivalents à celui d'un autre salarié.

Paragraphe IV

La commission a *rejeté* un amendement de M. Yves Cochet tendant à raccourcir les délais relatifs à la présentation au Parlement du rapport de bilan sur l'application de la garantie de rémunération (du 31 décembre 2002 au 31 décembre 2001) et à ramener la date à laquelle la garantie de rémunération devient sans objet du 1^{er} juillet 2005 au 1^{er} juillet 2002.

Paragraphe V

La commission a examiné trois amendements identiques : le premier du rapporteur, un deuxième de M. Hervé Morin et un troisième de M. Yves Cochet, tendant à supprimer le V de cet article qui vise à contrevenir à la règle de proportionnalité des rémunérations entre les salariés à temps complet les salariés à temps partiel au sein d'une même entreprise.

Le rapporteur a *retiré* son amendement. Les deux autres amendements ont été *rejetés* après que **le rapporteur** a exprimé un avis défavorable.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à compléter l'article par un paragraphe proposant un nouveau système de calcul des rémunérations, après que **le rapporteur** a observé qu'il s'agissait là d'une logique toute différente de celle du projet de loi.

La commission a *adopté* l'article 16 ainsi modifié.

CHAPITRE XI

Application dans les professions agricoles

Article 17

(articles L. 992, L. 992-2, L. 992-3, L. 993-1, L. 993-2, L. 997-2, L. 1031, L. 1062-1 et L. 1157-1 du code rural)

Transposition du projet de loi dans le code rural

Cet article assure la transposition des différentes dispositions du projet de loi dans le code rural ; les salariés agricoles ont en effet vocation à se voir appliquer les mêmes règles que les salariés « ordinaires » relevant du code du travail. Le nombre total de salariés agricoles s'élève à environ 1,4 million de personnes représentant 600 000 équivalents temps plein, soit 6,9 % des salariés toutes catégories professionnelles confondues. La réduction du temps de travail des salariés agricoles devrait permettre la création d'emplois nouveaux dans ce secteur tout en contribuant à l'amélioration des conditions de travail dans certaines professions.

On peut rappeler que, dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, la quasi-totalité des branches professionnelles de l'agriculture, y compris celles liées à la production, a conclu des accords de réduction du temps de travail. Il a ainsi semblé utile que dans le cadre du projet de loi la négociation continue d'être encouragée.

1. Les diverses modalités de transposition du projet de loi

Cet article comporte treize paragraphes visant les uns à modifier, les autres à réécrire des articles du code rural. La réglementation agricole figurant dans ce code, il a paru opportun de modifier le dit code dans la mesure du possible, plutôt que de procéder systématiquement à des renvois d'application dans le code du travail. Il convient cependant de distinguer deux cas en matière de transposition des dispositions du projet de loi :

- Certaines dispositions du projet qui font l'objet d'une codification dans le code du travail sont applicables aux professions agricoles. Il s'agit par exemple des dispositions des articles 6 et 7 sur le travail à temps partiel et le travail intermittent. Il convient à cet égard de souligner que le régime de l'intermittence, tel que réintroduit dans le code du travail par l'article 7, régime auquel les professions agricoles ont eu fréquemment recours avant son abrogation par la loi quinquennale du 20 décembre 1993, répond aux besoins des entreprises comme des salariés agricoles.

- Lorsque les professions agricoles ne sont pas incluses dans le champ d'application des dispositions du projet de loi, les dispositions en

question doivent leur être explicitement rendues applicables. Deux modalités différentes sont alors possibles. La première consiste à modifier les articles existants du code rural. Il s'agit par exemple des articles L. 992 (durée du travail), 992-2 (régime des heures supplémentaires) et 993-2 (contingent des heures supplémentaires) du code rural. La deuxième solution revient à mentionner explicitement le fait que telles ou telles dispositions du projet de loi sont applicables aux salariés agricoles. Tel est l'objet du XII de cet article.

Il convient, enfin, de relever que cet article intègre dans le code rural certaines dispositions de la loi du 13 juin 1998 qui n'avaient pas été transposées (comme la définition du temps de travail effectif et la règle du repos quotidien).

2. Analyse des dispositions

Le **I** de cet article vise à modifier l'article 992 du code rural. La nouvelle durée légale et sa définition sont précisées. Il s'agit de reprendre la définition figurant au deuxième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail tel qu'il a été rédigé à l'occasion de l'examen de la première loi sur les 35 heures.

Le **II** de cet article rappelle les deux échéances prévues pour l'applicabilité de la nouvelle durée légale hebdomadaire fixée à 35 heures. Cette nouvelle durée sera ainsi logiquement appliquée à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les exploitations, les entreprises et les unités économiques et sociales dont l'effectif à cette date dépasse vingt salariés. Pour les autres exploitations, entreprises et unités, la date de passage aux 35 heures hebdomadaires sera le 1^{er} janvier 2002. De la même façon que pour les salariés soumis aux dispositions du code du travail, 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. Notons que cette précision figure dans la dernière phrase du II de l'article premier du projet.

Le **III** permet la transposition complète dans le code rural du régime définitif des heures supplémentaires tel que décrit dans l'article 2 du projet. Le nouveau dispositif est ainsi repris dans l'article L. 992-2 nouveau du code rural qui fait par ailleurs l'objet d'une réécriture pour plus de clarté.

Le **IV** contient une disposition de cohérence concernant un renvoi dans la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social.

Le **V** permet l'insertion dans le code rural d'un nouvel article, L. 992-3, lequel prévoit que les dispositions des articles L. 212-3 et L. 212-7-1 nouveaux du code du travail sont applicables aux salariés agricoles (les salariés mentionnés à l'article 992 du code rural).

- L'article L. 212-3 nouveau¹ (tel que rédigé dans le I de l'article 15 du projet de loi) est relatif à la question des modifications des contrats liées à la réduction du temps de travail. Notons que le renvoi à l'article L. 212-3 nouveau du code de travail permet la sécurisation juridique des accords de réduction du temps de travail signés dans le secteur agricole.
- L'article L. 212-7-1 nouveau (tel que rédigé dans le I de l'article 2 du projet) comporte des dispositions relatives au travail par cycle.

Le **VI** réécrit la première phrase du premier alinéa de l'article L. 993-1 du code rural. Il s'agit de permettre, comme pour les salariés relevant du code du travail, que les salariés agricoles puissent désormais, à leur convenance, prendre leur repos par journée ou par demi-journée. Ce paragraphe transpose donc le troisième alinéa du VI de l'article 2 du projet.

Le **VII** vise à compléter le troisième alinéa de l'article 993-1 du code rural. Il prévoit que le délai au cours duquel ces journées ou demi-journées de repos peuvent être prises peut être porté par accord collectif étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement à six mois maximum. En cas d'accord de modulation prévu à l'article L. 212-8 du code du travail, ce délai peut aller jusqu'à douze mois. Ce paragraphe assure la transposition du dernier alinéa du VI de l'article 2 du projet.

Le **VIII** tend à compléter le premier alinéa de l'article 993-2 du code rural en prévoyant les cas dans lesquels intervient une réduction du contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans autorisation de l'inspecteur du travail. Ces cas sont similaires à ceux indiqués dans le troisième alinéa du VII de l'article 2 du projet.

Le **IX** ajoute un dernier alinéa à l'article 993-2 du code rural, qui vise à préciser que les heures effectuées au delà de la 35^{ème} heure par semaine sont les heures qui doivent s'imputer sur le contingent annuel. Il s'agit là d'une conséquence logique de l'abaissement de la durée légale à 35 heures et de la reconnaissance que la 36^{ème} heure doit être considérée comme la première heure supplémentaire.

Le **X** permet l'insertion dans le code rural d'un nouvel article, l'article L. 997-2, qui assure la transposition d'une règle existante pour les salariés soumis au code du travail. Il s'agit de la règle des onze heures consécutives de repos journalier. Aux termes du **deuxième alinéa** de l'article L. 997-2 nouveau, « *une convention ou un accord collectif étendu peut déroger* » à cette règle « *dans des conditions fixées par décret* ». Il est

¹ Art. 212-3 nouveau du code du travail : « 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. »

indiqué que cette possibilité peut s'appliquer « *notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.* » Selon le **troisième alinéa**, le décret doit prévoir dans quelles conditions, en l'absence d'accord collectif étendu, une dérogation à la règle des onze heures consécutives de repos quotidien est permise. Le même décret traitera des possibilités de dérogations autorisées « *en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.* »

Le **dernier alinéa** de l'article L. 997-2 nouveau établit une autre règle de repos existante dans le code du travail. Il s'agit de la règle selon laquelle toutes les six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sachant bien entendu qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise peut toujours prévoir un temps de pause plus important.

Le **XI** prévoit que les dispositions du IV de l'article 2 du projet sont applicables aux entreprises ou exploitations occupant des salariés mentionnés à l'article 992 du code rural. Rappelons que le IV de l'article 2 traite des heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires pour les entreprises de moins de vingt salariés. Jusqu'au 1^{er} janvier 2002, date du passage à la nouvelle durée légale pour ces entreprises, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sera la 39^{ème} heure. Les huit premières heures supplémentaires seront majorées à hauteur de 25 %, les suivantes donneront lieu à une majoration de salaire de 50 %.

Le **XII** correspond à une disposition balai qui permet d'appliquer aux entreprises et exploitations occupant des salariés mentionnés à l'article 992 du code rural diverses dispositions prévues dans le projet de loi :

- les IV, V et VIII de l'article 2 sur le régime des heures supplémentaires ;
- l'article 3 sur les accords de modulations ;
- l'article 4 sur la réduction du temps de travail organisée sous forme de jours ou de demi-journées de repos ;
- l'article 5 sur la réglementation du temps de travail des cadres et des itinérants ;
- l'article 9 sur le compte épargne-temps ;
- le I de l'article 10 relatif aux actions de formation ;

- l'article 11 sur le système d'allègements de cotisations sociales ;
- l'article 12 sur les modalités de négociation des accords collectifs ;
- l'article 13 sur le développement de la négociation locale ;
- et l'article 15 sur les modifications du contrat de travail.

Le **XIII** correspond à des mesures de cohérence.

*

Trois amendements de suppression de cet article présentés par MM. Thierry Mariani (n° 103), Bernard Accoyer, François Goulard, ont été *rejetés* par la commission.

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Yves Cochet visant à prévoir explicitement que les salariés agricoles sont soumis aux dispositions du code du travail. Après que **le rapporteur** a indiqué que la logique retenue par le texte consistait à intégrer dans le code rural, pour plus de facilité pour les intéressés, les dispositions applicables aux salariés « ordinaires », la commission *arejeté* cet amendement.

Elle a ensuite *rejeté* vingt-trois amendements de M. Maxime Gremetz et dix-neuf amendements de M. François Goulard tendant tous à transposer systématiquement pour les salariés agricoles les dispositions d'amendements antérieurement présentés par les auteurs lors de l'examen des autres articles du projet de loi relatif aux salariés « ordinaires ».

Le rapporteur a en effet précisé que les règles devaient être les mêmes pour ces salariés que pour les salariés relevant du code du travail ; un amendement assurant une transposition complète des dispositions adoptées par amendement en commission serait présenté lors d'une réunion ultérieure de la commission en application des articles 88 ou 91 du Règlement afin de permettre une harmonisation des situations entre salariés relevant du code du travail et salariés soumis aux dispositions du code rural.

M. Maxime Gremetz a *retiré* un amendement relatif au paiement des heures supplémentaires, car les dispositions de cet amendement seront reprises ultérieurement dans un amendement de synthèse. Il a *retiré* trois autres amendements : un amendement fixant le principe du mode de calcul constant de décompte des horaires collectifs et deux amendements visant à définir la notion de temps de travail effectif, après que **le président Jean Le Garrec** a relevé que l'ensemble de ces thèmes devait faire l'objet d'un travail global de réécriture et donner le cas échéant lieu à dépôt

d'amendements lors d'une réunion ultérieure organisée en vertu de l'article 88 du Règlement. Si ces nouveaux amendements étaient adoptés pour les salariés « ordinaires », leurs dispositions feraient alors l'objet d'une transposition pour les salariés agricoles à l'article 17 du projet de loi.

La commission a *adopté* l'article 17 sans modification.

Après l'article 17

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à supprimer l'article L. 120-3 du code du travail, c'est-à-dire à prévoir que les artisans et les personnes physiques immatriculées au registre du commerce bénéficiaient de la présomption de travailleur salarié.

La commission a examiné un amendement présenté par M. Maxime Gremetz tendant à limiter le recours au travail précaire dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le rapporteur a indiqué qu'il convenait de laisser au Gouvernement le temps d'adopter ultérieurement des dispositions particulières relatives à la précarité du travail.

M. Maxime Gremetz a rappelé que, dans ce domaine, et notamment dans celui de la taxation des entreprises employant plus de 10 % d'intérimaires, le Gouvernement avait, de longue date, pris des engagements clairs et que l'amendement présenté n'avait pas d'autre ambition que de concrétiser ces engagements.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a *rejeté* deux amendements de M. Maxime Gremetz :

- l'un prévoyant une majoration de 50 % de l'indemnisation des salariés précaires en cas de dépassement du contingent fixé à l'article L. 212-5-1 du code du travail,

- l'autre sanctionnant les abus de recours au travail précaire.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Yves Cochet prévoyant une réduction annuelle d'au moins 10 % du volume horaire des contrats précaires et visant à sanctionner le dépassement de l'objectif par le paiement d'une contribution.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Yves Cochet indiquant que les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés

d'entreprises de sous-traitance ne doivent pas représenter plus de 10 % de l'effectif total de l'entreprise.

La commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet prévoyant le versement d'une somme de 10 000 F sur tout contrat de travail à durée déterminée.

M. Yves Cochet a indiqué qu'il s'agissait d'instaurer l'équivalent d'une taxe « Tobin » sur les flux de précarité.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Yves Cochet indiquant que le conseil des prud'hommes prononce la nullité du licenciement et ordonne la réintégration du salarié dans l'entreprise à sa demande, si ce licenciement n'est pas justifié par une cause réelle et sérieuse.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz demandant au Gouvernement d'inscrire à l'ordre du jour du Parlement avant la fin de l'année 2000 l'examen d'un texte de loi interdisant le recours aux licenciements abusifs.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Jean-Jacques Weber invitant le Gouvernement à présenter des mesures visant à garantir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à appliquer les 35 heures hebdomadaires dans la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 2000, après que **M. Maxime Gremetz** a indiqué que le Parlement ne pouvait pas voter une loi qui ne s'appliquerait pas à l'ensemble des salariés de France.

La commission a *rejeté* un amendement de M. François Goulard permettant aux collectivités locales de recruter par voie contractuelle des personnes qui connaissent des difficultés d'insertion professionnelle.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Germain Gengenwin exonérant les sociétés innovantes de l'application de la présente loi.

La commission a *rejeté* l'amendement n° 104 de Thierry Mariani reportant d'une année la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Titre du projet de loi

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Marie-Thérèse Boisseau indiquant que la réduction du temps de travail n'est pas négociée et un amendement de M. Hervé Morin indiquant qu'elle est autoritaire.

*

M. Maxime Gremetz a indiqué que le groupe communiste ne pouvait que voter contre le texte en l'état, car il est en retrait par rapport à la première loi des 35 heures et à la législation actuelle du travail.

M. Yves Cochet a déclaré que les Verts, favorables au processus de réduction du temps de travail, s'abstenaient sur le texte en l'état, dans l'attente de nouvelles avancées.

M. Hervé Morin a indiqué que le groupe UDF votait contre le projet de loi car il considère que la réduction du temps de travail relève de la négociation collective et non de la loi et doit être le fait d'une démarche individuelle.

M. Yves Rome a déclaré que le groupe socialiste votait pour ce texte qui a une portée historique et crée de nouvelles dynamiques en faveur de l'emploi et de l'amélioration des conditions de travail.

Le président Jean Le Garrec a souligné que le débat en commission avait été très enrichissant puisqu'il avait permis non seulement des échanges approfondis mais des avancées notables même si un certain nombre de difficultés restaient à résoudre.

*

* *

La commission a ensuite **adopté** l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

En conséquence et sous réserve des amendements qu'elle propose, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le projet de loi n° 1786 rectifié.

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Code du travail LIVRE 2 Réglementation du travail TITRE 1 Conditions du travail CHAPITRE 2 Durée du travail SECTION 1 Dispositions générales</p>	<p>PROJET DE LOI relatif à la réduction négociée du temps de travail</p> <p>CHAPITRE I^{ER} Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires</p> <p>Article 1er</p> <p>I.- Le premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail est ainsi rédigé:</p>	<p>PROJET DE LOI relatif à la réduction négociée du temps de travail</p> <p>CHAPITRE I^{ER} Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires</p> <p>Article 1er</p> <p>I.- Non modifié</p>
<p>Art. L. 212-1.- Dans les établissements ou les professions mentionnés à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-neuf heures par semaine.</p>	<p>« 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. »</p>	<p>II.- Non modifié</p>
	<p>II.- La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail est applicable à compter du 1^{er} 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^{er} janvier 2002. L'effectif est apprécié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 212-1 <i>bis</i>.- Dans les établissements ou les professions mentionnés à l'article L 200-1 ainsi que dans les établissements agricoles, artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2002. Elle est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L 421-1.</p>	<p>dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2.</p> <p>III.- L'article L. 212-1 <i>bis</i> du code du travail est abrogé.</p>	<p>III.-Non modifié</p>
<p>LIVRE 3 Placement et emploi TITRE 2 Emploi CHAPITRE 1 Licenciement pour motif économique</p>		<p><i>IV.- Après le dixième alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail, est inséré un alinéa ainsi rédigé :</i> <i>« De même, l'horaire réel des salariés de l'entreprise ne peut être supérieur à l'horaire légal défini à l'article L. 212-1 du code du travail. »</i> Amendement n° 164</p>
<p>SECTION 3 DU CHAPITRE II DU TITRE I DU LIVRE DEUXIEME</p>		<p><i>Article additionnel</i></p>
<p>Art. L. 212-4.- 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.</p> <p>La durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces</p>		<p><i>Le deuxième alinéa L. 212-4 du code du travail est ainsi rédigé :</i> <i>« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions ou accords collectifs de travail.</p> <p>.....</p>		<p><i>pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle. Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, est considéré comme du temps de travail effectif. »</i></p> <p>Amendement n° 165</p> <p><i>Article additionnel</i></p> <p><i>L'article L. 212-4 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :</i></p> <p><i>« Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes ne constituent pas du temps de travail effectif mais peuvent être rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs. »</i></p> <p>Amendement n° 166</p>
<p>Art. L. 212-5.-</p> <p>Toutefois, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre. Ces cycles de travail, dont la durée est</p>	<p>Article 2</p> <p>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.</p> <p>Au premier alinéa de l'article L. 212-7, les mots : « Toutefois, la » sont remplacés par le mot : « La ».</p>	<p>Article 2</p> <p>I.- Les trois ...</p> <p>...deviennent les alinéas <i>un à cinq</i> de l'article ...</p> <p>...L. 212-7.</p> <p>Amendement n° 167</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :</p> <p>1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;</p> <p>2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu qui doit alors fixer la durée maximale du cycle.</p> <p>Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application du présent article et des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-neuf heures calculée sur la durée du cycle de travail.</p>	<p><i>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 ».</i></p> <p>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 ».</p> <p>II.- L'article L. 212-5 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>Amendement n° 168</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>II.- Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 212-5.- Dans les industries et les professions assujetties 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 donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :</p> <p>25 p 100 pour les huit premières heures ;</p> <p>50 p 100 pour les heures suivantes.</p> <p>Une convention ou un accord</p>	<p><i>« 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></p> <p><i>« 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 %.</i></p> <p><i>« Dans les autres entreprises, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 10 %.</i></p> <p><i>« Une convention ou un accord</i></p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>I.- Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>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 et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.</p>	<p>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.</p>	
	<p>« 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.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« 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.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« La contribution n'est pas due lorsque le paiement des heures supplémentaires est remplacé par une repos compensateur équivalent et que la bonification est attribuée sous forme de repos.</p>	<p>« La contribution n'est pas due <i>pour chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque le paiement d'une heure ainsi que sa bonification sont remplacés par 125 % de repos compensateur.</i></p>
	<p>« II.- Chacune des <i>huit</i> heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et <i>les heures suivantes</i>, à une majoration de 50 %.</p>	<p>Amendement n° 169 « II.- Chacune des heures... ... de la <i>huitième</i> heure donne lieu à une majoration de salaire de 50 %.</p>
	<p>« 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.</p>	<p>Amendement n° 170 Alinéa sans modification</p>
<p>Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est</p>	<p>« Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p>	<p>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.</p>	
<p>La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionnés aux deux alinéas précédents peuvent adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise. Ils peuvent déroger aux règles fixées par les deux premières phrases du quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1. Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6.</p>	<p>« 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.</p>	Alinéa sans modification
<p>Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.</p>	<p>« 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.</p>	Alinéa sans modification
<p>Toutefois, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.</p>	<p>« Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. »</p>	Alinéa sans modification
<p>Ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :</p>		
<p>1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;</p>		
<p>2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu qui doit alors fixer la durée maximale du cycle.</p>		
<p>Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application du présent article et des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-neuf heures calculée sur la durée du cycle de travail.</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
	<p>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'allègement des cotisations sociales défini par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale aux régimes concernés par cet allègement.</p>	III.- Non modifié
	<p>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.</p>	IV.- Non modifié
	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 %.	V.- Non modifié
<p>Art. L. 212-5-1.- Les heures supplémentaires de travail visées à l'article L. 212-5 et effectuées à</p>	<p>VI.- L'article L. 212-5-1 du même code est ainsi modifié :</p>	VI.- Alinéa sans modification

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>l'intérieur du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures dans les entreprises de plus de dix salariés. Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999.</p> <p>.....</p>	<p>1° La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Le repos ne peut être pris que par journée entière, chacune étant réputée correspondre à huit heures de repos compensateur, à la convenance du salarié, en dehors d'une période fixée par voie réglementaire.</p>	<p>« 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. » ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Toutefois, ce repos pourra être pris par demi-journée dans certains secteurs d'activité déterminés par décret.</p> <p>.....</p>	<p>2° La deuxième phrase du quatrième alinéa est supprimée ;</p> <p>3° Au cinquième alinéa, après la première phrase sont ajoutées les phrases suivantes :</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret.</p>	<p>« 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. <i>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.</i> »</p>	<p>« Une convention... »</p> <p>...six mois. »</p> <p>Amendement n° 460</p>
<p>Art. L. 212-6.- Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité</p>	<p>VII.- L'article L. 212-6 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>VII.- Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.</p>	<p>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. » ;</p>	
<p>Un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu.</p>	<p>2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :</p>	
	<p>« 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. » ;</p>	
	<p>3° Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :</p>	
	<p>« 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. »</p>	
	<p>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</p>	VIII.- Non modifié

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>Art. L. 212-2 .- Des décrets en conseil des ministres déterminent les modalités d'application de l'article précédent pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.</p> <p>.....</p>	<p>durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et en 2003.</p> <p>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 ».</p>	<p>IX.- Non modifié</p>
<p style="text-align: center;">LIVRE 6 Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail. TITRE 2 Obligations des employeurs</p> <p>Art. L. 620-2 .-</p> <p>.....</p>	<p>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 ».</p>	
<p>Lorsque la durée du travail est organisée sous forme de cycles au sens de l'article L. 212-5 ou lorsque les dispositions de l'article L. 212-8 sont mises en œuvre dans l'entreprise, l'affichage prévu à l'alinéa précédent doit comprendre la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme indicatif de la modulation mentionné au 4° de l'article L. 212-8-4.</p> <p style="text-align: center;">SECTION 3 DU CHAPITRE II DU TITRE I DU LIVRE DEUXIEME</p>		<p style="text-align: center;"><i>Article additionnel</i></p> <p><i>La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 217-7 du code du travail est remplacée par les deux phrases ainsi rédigées :</i></p>
<p>Art. L. 212-7.-</p> <p>La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures</p>		<p style="text-align: center;"><i>« La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines ne peut dépasser quarante-deux heures. Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Art . L. 212-8.- I.- 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-neuf heures par semaine travaillée. Ces conventions ou accords entraînent l'application des dispositions de l'article L. 212-8-1.</p> <p>II. - Les conventions ou accords mentionnés au paragraphe I peuvent en outre prévoir que, dans la limite de quarante-quatre heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale ne donnent lieu ni aux majorations de salaire fixées par l'article L. 212-5, ni au repos compensateur rendu obligatoire par le premier alinéa de l'article L. 212 5-1. Il ne peut être dérogé à la limite de quarante-quatre heures que par convention ou accord collectif étendu. Les conventions ou accords prévus à l'alinéa précédent doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en</p>	<p>CHAPITRE II Répartition et aménagement du temps de travail</p> <p>Article 3</p> <p>I.- L'article L. 212-8 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p>	<p>dépasser quarante-six heures. »</p> <p>Amendement n° 461</p> <p>CHAPITRE II Répartition et aménagement du temps de travail</p> <p>Article 3</p> <p>I.- Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 212-8.- Une convention... ...cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année. La durée... ... L.222-1. Cette convention ou cet accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.</p> <p>Amendement n°s 462 et 463</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie, notamment financière, de temps de formation ou d'emploi, laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord.		
Les heures effectuées au-delà de la limite fixée par les conventions ou les accords sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et suivants.	« 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.	Alinéa sans modification
	« 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.	Alinéa sans modification
III. - Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement prévus aux paragraphes I et II sont soumis aux dispositions de l'article L 212-9.	« 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.	Alinéa sans modification
		<p><i>Après chaque période de modulation ou en cas de rupture du contrat de travail, il ne peut être opéré aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié à l'occasion de la rupture, au motif que le salarié serait redevable d'un temps de travail.</i></p> <p>Amendement n° 464</p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

« 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

Alinéa sans modification

« Les salariés doivent...

...un délai de sept jours *ouvrés* au moins...

...intervenir. Ce délai...

...collectif *lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord le justifient.*

Amendements n°s 465 et 466

Les modifications du programme de la modulation doivent recevoir l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Amendement n° 467

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
	<p>travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.</p> <p>« 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. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>SECTION 3 DU CHAPITRE 2 DU TITRE 1 DU LIVRE 2</p>		
<p>Heures supplémentaires</p>		
<p>Art. L. 212-8-5.- 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 mensuelle des salariés relevant d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement 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 est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.</p>	<p>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 ».</p>	<p>II.- Non modifié</p>
<p>Art. L. 212-9.- Les accords d'entreprise ou d'établissement prévus à l'article L. 212-8 et au deuxième alinéa de l'article L. 212-5 qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26.</p>	<p>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 : « aux 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 ».</p>	<p>III.- L'article...</p> <p>...et <i>quatrième</i> alinéa de l'article L. 212-7-1».</p> <p>Amendement n° 468</p>
<p>Art. L. 212-2-1.- Dans la</p>	<p>IV.- Les articles L. 212-2-1,</p>	<p>IV.- Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>perspective du maintien ou du développement de l'emploi, les employeurs, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés fixent les conditions d'une nouvelle organisation du travail résultant d'une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, assortie notamment d'une réduction collective de la durée du travail, par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>Ces conventions ou accords tiennent compte de la nature saisonnière de certaines activités et prévoient notamment le calendrier et les modalités de mise en oeuvre ; ils fixent également les garanties collectives et individuelles applicables aux salariés concernés.</p> <p>Ils peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne, par semaine travaillée, la durée prévue par la convention ou l'accord. Les heures effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur calculés dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5. Cette durée moyenne est calculée conformément aux dispositions du I de l'article L. 212-8-2.</p> <p>Les conventions et accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail prévues par les articles L. 212-1, deuxième alinéa, et L. 212-7, deuxième et quatrième alinéas.</p> <p>Ils doivent fixer notamment le programme indicatif de cette répartition et le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaires, ainsi que les conditions de recours au chômage partiel.</p> <p>Toutefois, en l'absence des</p>	<p>L. 212-8-1, L. 212-8-2, L. 212-8-3 et L. 212-8-4 du même code sont abrogés.</p>	

Textes en vigueur

conventions et accords définis par le présent article, les salariés ayant des enfants à charge et qui en font la demande peuvent bénéficier, dans des conditions fixées par décret, d'une répartition de la durée annuelle du travail sur tout ou partie de l'année, que cette répartition soit assortie ou non d'une réduction de la durée du travail.

Cette nouvelle répartition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié dans le respect des conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5, au deuxième alinéa de l'article L. 212-1 et aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 212-7

Art. L. 212-8-1.- Les heures effectuées au-delà de la durée légale dans les limites fixées par la convention ou l'accord collectif étendu ou par la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévu aux paragraphes I et II de l'article L 212-8 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6.

Au-delà de ce contingent annuel, les heures supplémentaires ouvrent droit au repos compensateur obligatoire dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1.

Art . L. 212-8-2.- I.- Pour l'application de l'article L. 212-8, la durée moyenne de que les entreprises ne peuvent dépasser annuellement est calculée sur la base soit de la durée légale, soit de la durée hebdomadaire prévue par la convention ou l'accord si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.
II. - Lorsque la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillée, dans le cas des conventions ou accords mentionnés au paragraphe II de l'article L. 212-8, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

de 25 p 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 p 100 prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 et pris dans les conditions indiquées du troisième au dernier alinéa du même article. Elles sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de douze mois définie par la convention ou l'accord.

En outre, ces heures ouvrent droit à un repos compensateur ou à toute autre contrepartie fixé par la convention ou l'accord, à moins que les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures n'aient donné lieu, en application de cette convention ou de cet accord, aux majorations de salaire prévues à l'article L. 212-5 ou à une contrepartie en repos équivalente.

Art. L. 212-8-3.- Les conventions ou accords mentionnés à l'article L. 212-8 peuvent prévoir que les dispositions des articles L. 212-8, L. 212-8-1 et L. 212-8-2 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.

Art. L. 212-8-4.- La convention ou l'accord collectif étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement mentionné à l'article L. 212-8 doit préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires. Il comporte obligatoirement des dispositions concernant :

1° Le droit à la rémunération et au repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette période annuelle ;

2° Les conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;

3° Le délai dans lequel les

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

Textes en vigueur

—

Sont passibles des mêmes peines que celles qu'entraînent les infractions aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 :

1° La violation des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans les conditions prévues par la loi, à ces dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu ;

2° L'application des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent à ces mêmes dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu dans des conditions non autorisées par la loi.

Texte du projet de loi

—

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

Propositions de la Commission

—

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Loi n° 98-461 du 13 Juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail</p> <p>Art. 4.- Une réduction du temps de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos par accord d'entreprise ou</p>	<p>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.</p> <p>« 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.</p> <p>« 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. »</p> <p>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</p>	

Textes en vigueur

d'établissement ou en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu. L'accord collectif détermine alors les modalités de prise de ces 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 ainsi que 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 repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L 227-1 du code du travail et précisées par décret.

Texte du projet de loi

accords collectifs intervenues sur le fondement dudit article et applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur.

Propositions de la Commission

Article additionnel

Il est créé, dans la section II du chapitre II du titre premier du livre II du code du travail, un paragraphe 4 ainsi rédigé :

« Paragraphe 4 – Temps choisi pour raisons médicales

« Art. L. 212-4-9.– Tout salarié atteint d'une maladie grave bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise. »

Amendement n° 469

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Code du travail</p>		<p>Article additionnel</p>
<p>CHAPITRE I DU TITRE II DU LIVRE DEUXIEME Repos hebdomadaire</p>		<p>Après l'article L. 221-16 du code du travail, il est inséré un article L. 221-16-1 ainsi rédigé :</p>
		<p>« Art. L. 221-16-1. – L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de service au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 221-5 et L. 221-16 ou en infraction aux articles 41 a et 41 b et 105 i du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas Rhin et du Haut Rhin. »</p>
		<p>« Le président du tribunal peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »</p>
	<p>CHAPITRE III Dispositions relatives aux cadres</p>	<p>Amendement n° 470 CHAPITRE III Dispositions relatives aux cadres</p>
	<p>Article 5</p>	<p>Article 5</p>
<p>SECTION 4 DU CHAPITRE 2 DU TITRE 1 DU LIVRE 2 Dispositions relatives aux jeunes travailleurs</p>	<p>Il est créé, après la section IV du chapitre II du titre I^{er} du livre II du code du travail, une section V ainsi rédigée :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Section V « Dispositions particulières relatives aux cadres</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>
	<p>« 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</p>	<p>« Art. L. 212-15-1.- Les cadres dirigeants... ...implique une grande indépendance... ...emploi du temps, qui sont</p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

ne sont pas soumis aux dispositions du titre I et aux chapitres préliminaire, I et II du titre II du livre II.

habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement .

Amendement n° 471

Alinéa sans modification

« 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... Les salariés...

« 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.

... annuelle.
La convention ou l'accord détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait et établit les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.

Amendement n° 472

II.- Lorsque ...

« 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

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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

... salarié. La convention...

... et L. 212-7 à condition que la convention ou l'accord prévoit des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et détermine les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés. »

Amendements n°s 473 et 474

III.- Lorsque la convention...

... travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix sept jours. la convention...

...conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. L'accord...

...prédéterminée.

Amendements n°s 475 et 476

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>SECTION 2 DU CHAPITRE II DU TITRE I DU LIVRE DEUXIEME</p> <p>Travail à temps choisi PARAGRAPHE 3</p> <p>Encouragement à la pratique du sport</p> <p>Art. L. 212-4-8.- Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.</p> <p>Art. L. 212-4-4.- Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif</p>	<p>« 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.</p> <p>« <i>Art. L. 212-15-4.-</i> 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. »</p> <p>CHAPITRE IV Travail à temps partiel et contrat intermittent</p> <p>Article 6</p> <p>I.- Dans la section II du chapitre II du titre I^{er} 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.</p> <p>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.</p>	<p>« Les salariés... »</p> <p>...L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. <i>La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions. »</i></p> <p>Amendements n^{os} 477 et 478</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>CHAPITRE IV Travail à temps partiel et contrat intermittent</p> <p>Article 6</p> <p>I.- Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>minimum de salariés.</p> <p>Art. L. 212-4-6 .- Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.</p> <p>Art. L. 212-4-7.- Des décrets déterminent en tant que de besoin les modalités d'application des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-6 soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière. Si, dans une branche ou une profession, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.</p> <p>Art. L. 212-4-2.- Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés. Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins</p>	<p>II.- L'article L. 212-4-2 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Le huitième alinéa est inséré après le premier alinéa de l'article L. 212-4-9 ;</p> <p>2° Les cinq derniers alinéas deviennent les premier, deuxième, troisième, quatrième et dernier alinéas du nouvel article L. 212-4-5 ;</p> <p>3° Les sept premiers alinéas sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« 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</p>	<p>II.-Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.</p>	<p>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.</p>	
<p>Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée de travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.</p>	<p>« Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :</p>	
<p>Sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.</p>	<p>« - 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 ;</p>	
<p>Pour la détermination de la limite supérieure applicable aux horaires à temps partiel, la durée du travail à retenir est arrondie au nombre entier d'heures immédiatement supérieur à celui qui résulte de l'application des trois alinéas précédents.</p>	<p>« - 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.</p>	
<p>Les horaires de travail à temps partiel 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.</p>		
<p>En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous</p>		

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé .</p> <p>Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.</p> <p>Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.</p> <p>Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.</p> <p>Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, leur rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.</p> <p>Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.</p> <p>L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise</p> <p>Art. L. 212-4-3.- Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit</p> <p>Il mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération et peut prévoir, par</p>	<p>III.- L'article L. 212-4-3 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 212-4-3.-</i> 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,</p>	<p>III.- Non modifié</p> <p>« Art. L. 212-4-3.- Le contrat...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>dérogation aux articles L. 143-2 et L. 144-2, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois lorsque le salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle.</p> <p>Il mentionne également 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 précise, le cas échéant, la durée annuelle de travail du salarié et, sauf pour les associations d'aide à domicile mentionnées à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, la définition, sur l'année, des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.</p> <p>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.</p> <p>Toutefois, dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de sept jours. Le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposés dans la limite de deux fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.</p> <p>Le contrat de travail détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une</p>	<p>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.</p> <p>« 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</p>	<p>...</p> <p>travail <i>au sein de chaque journée</i> entre ...</p> <p>...doit intervenir. <i>La convention ou l'accord collectif doit prévoir des contreparties apportées au salarié en cas de modification de cette répartition.</i></p> <p>Amendements n°s 492 et 479</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>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. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu peut porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.</p>	<p>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.</p>	
<p>Cet accord ou cette convention peut également faire varier en deçà de sept jours et jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés le délai, prévu au quatrième alinéa ci-dessus, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié.</p>		
<p>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.</p>		
<p>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 de la durée fixée conventionnellement.</p>	<p>« 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.</p>	Alinéa sans modification
<p>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.</p>	<p>« 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.</p>	Alinéa sans modification
	<p>« 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</p>	Alinéa sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>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 ou annuel 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.</p> <p>Lorsque la durée du travail est fixée dans le cadre de l'année, les heures complémentaires ainsi que, le cas échéant, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues par le contrat de travail et leur nombre ne peut être supérieur, au cours d'une même année, au dixième de la durée annuelle prévue dans le contrat, sauf convention ou accord collectif de branche étendu dans les conditions prévues au présent article pouvant porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.</p> <p>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 étendus ou agréés 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 plages 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.</p>	<p>avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement</p> <p>« 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. »</p> <p>IV.- L'article L. 212-4-4 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>« Lorsque... ...consécutives, <i>ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines,</i> l'horaire... ...effectué. »</p> <p>Amendement n° 480</p> <p>IV.- Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 212-4-4 .- Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif minimum de salariés.</p>	<p>« 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.</p> <p>« 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.</p> <p>« 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,</p>	<p>« Art. L. 212-4-4.- Une convention...</p> <p>...notifiée au salarié. <i>La convention ou l'accord collectif de branche étendu doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.</i> Cet accord ...</p> <p>...article.</p> <p>Amendement n° 481</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 212-4-6 .- Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.</p>	<p>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. »</p> <p>V.- L'article L. 212-4-6 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« 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.</p> <p>« La convention ou l'accord collectif doit fixer :</p> <p>« 1° Les catégories de salariés concernés</p> <p>« 2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée.</p> <p>« 3° La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;</p> <p>« 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 ;</p> <p>« 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</p>	<p>V.- Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 212-4-7.- Des décrets déterminent en tant que de besoin les modalités d'application des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-6 soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière. Si, dans une branche ou une profession, la pratique du travail à temps partiel a</p>	<p>égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;</p> <p>« 6° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés au salarié ;</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p> <p>« Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.</p> <p>« 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. »</p> <p>VI.- L'article L. 212-4-7 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« 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.</p>	<p>VI.- Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.</p>	<p>« 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. »</p>	<p>« VII.- <i>Le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-9 nouveau du code du travail est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :</i></p> <p><i>« Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif</i></p>
<p>Art. L. 212-4-5.- Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.</p>	<p>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 ».</p>	
<p>..... Art. L. 212-4-9.-(nouveau).....</p>		
<p>Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par convention collective de branche ou accord collectif étendu.</p>		

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la
Commission

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

étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord prévoit :

« 1° les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

« 2° la procédure devant être suivie par les salariés pour faire part à leur demande et à leur employeur ;

« 3° le délai laissé au chef d'entreprise pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

« En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. »

Amendement n° 482

VIII.- Non modifié

Textes en vigueur

—

LIVRE 3
Placement et emploi

TITRE 2

Emploi

CHAPITRE 2 BIS

Dispositions relatives au travail à temps partiel

Art. L. 322-12.- L'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée à temps partiel ouvre droit à un abattement, dont le taux est fixé par décret, sur les cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, à compter de la date d'effet du contrat.

L'abattement prévu à l'alinéa précédent est également applicable en cas de transformation de contrats à durée indéterminée à temps plein en contrats à durée indéterminée à temps partiel. La transformation doit s'accompagner d'une ou de plusieurs embauches sous contrat à durée indéterminée permettant de maintenir le volume des heures de travail prévu aux contrats transformés.

Pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire de travail, qui peut être calculée, le cas échéant, sur le mois, comprise entre dix-huit heures, heures complémentaires non comprises, et trente-deux heures, heures complémentaires ou supplémentaires comprises. Il n'est toutefois ouvert, dans ce cas, que lorsque le temps partiel calculé sur une base annuelle résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié.

Texte du projet de loi

—

celle de l'article L. 212-4-10.

Propositions de la Commission

—

Article additionnel

Les dispositions prévues à l'article L. 322-12 du code du travail sont supprimées au plus tard un an après l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures.

Amendement n° 483

Textes en vigueur

Le bénéfice de l'abattement peut également être accordé aux contrats de travail à temps partiel qui prévoient une durée du travail comprise entre les limites prévues à l'alinéa précédent calculées sur une base annuelle.

Le contrat ne peut prévoir plus d'une interruption d'activité au cours de la même journée, sauf dérogation prévue par une convention collective ou un accord de branche étendu.

Il doit également être conforme aux dispositions de l'article L. 212-4-3 et :

1° Soit comporter les mentions définies par voie de convention ou d'accord collectif étendu, ou, à défaut, par accord d'entreprise ;

2° Soit, en l'absence d'accord, comporter au moins des mentions relatives à la garantie d'une période minimale de travail continu, à l'exercice du droit de priorité d'affectation aux emplois à temps plein vacants ou créés et au principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps plein de même ancienneté et de qualification équivalente, notamment en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Texte du projet de loi

Article 7

I.- Il est créé, dans la section II du chapitre II du titre I^{er} 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

Propositions de la Commission

Article 7

I.- Alinéa sans modification

Division et intitulé sans modification

Alinéa sans modification

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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.

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa supprimé

Amendement n° 484

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 223-4.- Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article 993-1 du Code Rural, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 223-7.- La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit</p>	<p>—</p> <p>« 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. »</p> <p>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 du travail calculée sur l'année demeurent en vigueur.</p> <p>CHAPITRE V Dispositions relatives aux congés</p> <p>Article 8</p> <p>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 ».</p>	<p>—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>II.-Non modifié</p> <p>CHAPITRE V Dispositions relatives aux congés</p> <p>Article 8</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.</p> <p>A défaut de convention ou accord collectif de travail elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.</p> <p>A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur .</p> <p>.....</p>		
	<p>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 ».</p>	
<p>LIVRE 2 Réglementation du travail TITRE 2 Repos et congés CHAPITRE 7 Compte épargne-temps</p>	<p>CHAPITRE VI Compte épargne-temps</p> <p>Article 9</p>	<p>CHAPITRE VI Compte épargne-temps</p> <p>Article 9</p>
<p>Art. L. 227-1.- Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés.</p> <p>Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le</p>	<p>L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>I.- Le deuxième alinéa est complété par la phrase suivante :</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>I.- Le deuxième alinéa est complété par <i>les deux phrases suivantes</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.</p> <p>.....</p>		
	<p>« 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. »</p>	<p>« Le congé...</p> <p>... article. <i>Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congé est portée à dix ans. »</i></p> <p>Amendement n° 485</p>
<p>Le compte épargne-temps peut également être alimenté par la conversion de tout ou partie de primes conventionnelles en jours de congé supplémentaires et par tout ou partie des primes d'intéressement, dans les conditions définies à l'article L 441-8.</p> <p>.....</p>	<p>II.- Au quatrième alinéa, après les mots : « de primes conventionnelles » sont ajoutés les mots : « ou indemnisés ».</p>	<p>II.- Non modifié</p>
<p>Le repos compensateur visé à l'article L 212-5 peut également être affecté au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.</p>	<p>III.- Les sixième et septième alinéas sont ainsi rédigés :</p> <p>« 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 <i>et du repos compensateur fixé par l'article L. 212-5-1</i> et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail.</p>	<p>III.- Alinéa sans modification</p> <p>« Peuvent...</p> <p>...</p>
<p>Dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif, l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps.</p>	<p>« 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. »</p>	<p>article et une partie...</p> <p>... travail.</p> <p>Amendement n° 487</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée minimale de six mois, notamment pour les congés visés aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17. Cette durée minimale peut être modifiée par la convention ou l'accord collectif.</p> <p>.....</p> <p>Sauf si une convention ou un accord interprofessionnel prévoit des conditions de transfert des droits des salariés d'une entreprise à une autre, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.</p> <p>.....</p>	<p>IV.- Au huitième alinéa, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « deux mois » ; le même alinéa est complété par les dispositions suivantes</p> <p>« 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. <i>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.</i> »</p> <p>V.- Il est inséré un neuvième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« 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. »</p> <p>VI.- Au onzième alinéa, après les mots : « accord interprofessionnel » sont ajoutés les mots : « ou une convention ou un accord collectif étendu ».</p>	<p>IV.- Alinéa sans modification</p> <p>« Le compte ...</p> <p>... articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9. »</p> <p>Amendement n° 486</p> <p>V.- Alinéa sans modification</p> <p>« Le compte ...</p> <p>...fixée au deuxième alinéa leur soit opposable. »</p> <p>Amendement n° 488</p> <p>VI.- Au dixième alinéa...</p> <p>...étendu ».</p> <p>Amendement n° 489</p>

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p style="text-align: center;">LIVRE 9 De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente TITRE 3 Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation CHAPITRE 2 Du plan de formation de l'entreprise</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE VII Formation et réduction du temps de travail</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE VII Formation et réduction du temps de travail</p>
<p>Art. L. 932-2 .- Un accord national interprofessionnel complété par des conventions de branches ou accords professionnels étendus dans les conditions définies aux articles L. 133-8 et suivants détermine les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier au cours de leur vie professionnelle d'un capital de temps de formation leur permettant de suivre des actions de formation pendant leur temps de travail dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.</p> <p>Les accords de branches précités déterminent notamment :</p> <p>1° Les publics prioritaires et la nature des actions de formation à mettre en œuvre ;</p> <p>2° Les conditions d'utilisation du capital temps dans la branche, en particulier les conditions d'ancienneté pour en bénéficier, les droits ouverts aux salariés relevant des publics prioritaires, les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise ainsi que, le cas échéant, le recours aux dispositions de l'article L. 932-1 ;</p> <p>3° Le nombre minimal d'heures auquel ouvre droit le capital de temps de formation.</p> <p>Pendant la durée de la formation, les bénéficiaires du capital temps de formation n'exécutent pas</p>	<p style="text-align: center;">Article 10</p> <p>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 :</p>	<p style="text-align: center;">Article 10</p> <p>I.- Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>leurs prestations de travail. Néanmoins, l'utilisation du capital de temps de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.</p>	<p>« 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.</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p>	<p>« Art. L. 932-2.- L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif.</p> <p>« Sans préjudice des dispositions du premier alinéa du présent article, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé, pour partie hors du temps de travail, après accord écrit du salarié.</p> <p>« Un accord national interprofessionnel étendu fixe le cadre de ces négociations. Pour les entreprises ne relevant pas de cet accord, le cadre de ces négociations est défini par un accord de branche étendu.</p> <p>« Les dispositions relatives à la formation négociées dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 sont applicables pour une durée maximum de trois ans, sous réserve du respect de l'obligation légale d'adaptation mise à la charge de l'employeur et de l'accord du salarié.</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">LIVRE 9</p> <p style="text-align: center;">De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente</p> <p style="text-align: center;">TITRE 3</p> <p style="text-align: center;">Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE 3</p> <p style="text-align: center;">Des droits collectifs des salariés</p> <p>Art. L. 933-3.- Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.</p> <p>Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues à l'article L. 932-2 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du présent code.</p> <p style="text-align: center;">SECTION 4 DU CHAPITRE 2 DU TITRE 1 DU LIVRE 2</p> <p style="text-align: center;">Dispositions relatives aux jeunes travailleurs</p> <p>Art. L. 212-13.- Dans les établissements ou dans les professions</p>	<p style="text-align: center;">« 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. »</p> <p>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 ».</p>	<p style="text-align: center;"><i>Au terme de cette période, elles doivent être mises en conformité avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu. A défaut, un nouveau cadre sera fixé par la loi.</i></p> <p style="text-align: center;">Amendement n° 490</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>II.- Non modifié</p> <p style="text-align: center;"><i>Article additionnel</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Les articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail sont ainsi modifiés :</i></p>

Textes en vigueur

mentionnés à l'article L 200-1, les jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L 212-1.

.....

CHAPITRE I
Repos hebdomadaire

Art. L. 221-4.- Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

.....

Texte du projet de loi

CHAPITRE VIII
Développement de la négociation et allégement 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 allégement 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

Propositions de la Commission

« I.- Le premier alinéa de l'article L. 212-13 est complété par les mots : « ainsi que les jeunes de moins de 18 ans qui, dans le cadre d'un enseignement alterné, accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel.

« II.- Après le quatrième alinéa de l'article L. 212-13, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le temps consacré à la formation dans l'établissement d'enseignement par les jeunes visés au premier alinéa est pris en compte pour le calcul de la durée du travail.

« III.- Après le premier alinéa de l'article L. 221-4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les jeunes visés au premier alinéa de l'article L. 212-13 bénéficient de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs. »

Amendement n° 491

CHAPITRE VIII
Développement de la négociation et allégement des cotisations sociales

Article 11

I.- Non modifié

II.- Alinéa sans modification

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

l'allégement, 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.

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

II bis.- 1° La convention ou l'accord fixe la durée du travail et précise 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.

2° La convention ou l'accord fixe également les conditions de mise en place des horaires à temps partiel et prévoit les modalités de passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel mentionnées aux alinéas 2 à 6 de l'article L. 212-4-9 du code du travail.

3° La convention ou l'accord comporte des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la
Commission

4° La convention ou l'accord doit en outre préciser le nombre des emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

5° Il prévoit, le cas échéant, les modalités de consultation du personnel.

6° L'accord est transmis pour information aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

Il ter.- 1° La convention ou l'accord fixe les modalités de suivi de l'accord. Ce suivi peut être effectué par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet.

2° Il est établi chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :

le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;

l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;

le travail à temps partiel ;

la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;

la formation.

3° Le bilan établi en vertu du 2° du présent paragraphe est transmis à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, le cas échéant aux salariés mandatés, et aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

Amendement n°493

Alinéa supprimé

Amendement n° 494

III.-Pour ...

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'allégement,

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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.

... personnel. *Lorsque le quorum a été atteint au premier tour des élections, le nombre de voix à prendre en compte est le total de celles recueillies par les candidats titulaires lors de ce tour.*

Amendement n° 495

Si cette ...

...
exprimés. *Si l'accord n'est pas approuvé par cette majorité, il est déclaré nul.*

Amendement n° 496

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 *font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.* La consultation ...

.... travail.

Amendement n° 497

IV.- Dans ...

... national
ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre mer.

Amendement n° 498

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Le mandat ...

... mandat. *Le mandat précise également les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord.*

Amendement n° 499

L'accord ...

...travail. *Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et le salarié mandaté. La consultation a lieu pendant le temps de travail.*

Amendement n° 500

Alinéa sans modification

Le temps ...

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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^{er} janvier

... par lui *et par un représentant de l'organisation syndicale mandante.*

Amendement n° 501

Les ...

... période de *douze* mois à compter de la date à laquelle il a été mis fin à leur mandat.

Amendement n° 502

V.- Non modifié

VI.- A compter ...

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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.- Bénéficiaire 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

...est 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.

Amendement n° 503

VII.- Bénéficiaire de l'allègement les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée...

...prévues au I.

Amendements n°s 504 et 505

VIII.- Non modifié

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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^{er} 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

IX.- Le bénéfice de l'allègement, pour les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi et dont la durée collective de travail est fixée au plus soit à trente cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année, est subordonné au respect des conditions définies au présent article.

Amendement n° 506

X.- Non modifié

XI.- Non modifié

XII.- Les...

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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

...article. *Cette aide permet une formation de chaque salarié mandaté pour une durée de cinq jours. Son montant est fixé par un décret.*

Amendement n° 507

XIII.- Les entreprises, *notamment les plus petites d'entre elles, dont l'effectif maximal sera fixé par décret*, qui engagent ou qui mettent en œuvre des réorganisations préalablement ou *postérieurement* à la réduction du temps de travail *ainsi que les branches*, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement, individuel ou collectif, auquel les régions peuvent, le cas échéant, participer.

Amendement n° 508

XIV.- Alinéa sans modification

Il ...

...travail, lorsque *l'autorité administrative a constaté que la durée collective dépasse les limites fixées au I de l'article 11.*

Amendement n° 509

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

La suspension ...

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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.

... organisme. *Celui-ci informe de la suspension ou de la suppression du bénéfice de l'allégement les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, le cas échéant, les salariés mandatés, et les institutions représentatives du personnel de l'entreprise.*

Amendement n° 510

XV.- Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allégement 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.

XV.- Non modifié

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'allégement des cotisations sociales défini par le I ci-dessus aux régimes concernés par cet allégement.

XVI.- Non modifié

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

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Code de la Sécurité Sociale</p> <p>LIVRE 2</p> <p>Organisation du régime général, Action de prévention, Action sanitaire et sociale des caisses</p> <p>TITRE 4</p> <p>Ressources</p> <p>CHAPITRE 1ER</p> <p>Généralités</p> <p>SECTION 4</p> <p>Dispositions communes</p>	<p>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.</p> <p>XVII.- Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2000.</p> <p>Article 12</p> <p>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 :</p> <p>« Art. L. 241-13-1.- I.- Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 11 de la loi n° 99- ... 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.</p> <p>« 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</p>	<p>XVII.- Non modifié</p> <p>Article 12</p> <p>I.- Non modifié</p> <p>« II.- Peuvent ...</p> <p>...ainsi que, <i>d'une part</i>, les entreprises d'armement maritime <i>et, d'autre part</i>, les entreprises de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt</p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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 fixé 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.

général ou des voies ferrées d'intérêt local *que ces entreprises soient constituées sous forme de sociétés ou d'organismes de droit privé, de sociétés d'économie mixte ou d'établissements publics industriels et commerciaux.*

Toutefois...

...d'accompagnement de l'application de la durée légale du travail seront déterminées...

...l'Etat.

Amendement n° 511

Peuvent également bénéficier de l'allègement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.

Amendement n° 512

« III.- Les entreprises...

...salariés liés par contrat de travail à durée indéterminée, occupés...

...précitée.

Amendement n° 513

Alinéa sans modification

Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n° du et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1460 heures sur l'année, soit à quatre jours par semaine civile, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

montant forfaitaire fixé par décret.

La perte de recettes pour les régimes de sécurité sociale est compensée par une majoration, à due concurrence, des droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Amendement n° 514

IV.- Non modifié

« 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

V.-Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Loi n° 98-461 du 13 Juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail</p>	<p>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.</p> <p>« 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. »</p>	<p>« Le bénéfice...</p> <p>...mentionnées <i>au a) et au b) du présent article</i> ou l'application...</p> <p>...cotisations. »</p> <p>Amendement n° 515</p>
<p>Art. 9.- VI - L'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail s'applique ou est maintenu, dans des conditions identiques à celles prévues par cet article, dans une entreprise qui a réduit conventionnellement la durée collective du travail pour les salariés employés sous contrat de travail à durée indéterminée, dont la durée du travail fixée au contrat est comprise entre les quatre cinquièmes de la nouvelle durée collective du travail et trente-deux heures, toutes heures travaillées comprises, et sous condition que les garanties prévues aux articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 leur soient appliquées.</p>	<p>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.</p>	<p>II.- Non modifié</p>
	<p>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.</p>	<p>III.- Non modifié</p>
	<p>IV.- Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2000.</p>	<p>IV.- Non modifié</p>

Textes en vigueur

—

Art. 3.-.....

I - Peuvent bénéficier de cette aide les entreprises, y compris celles dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, relevant des catégories mentionnées à l'article L 212-1 bis 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 et les entreprises d'armement maritime. Toutefois, ne peuvent bénéficier de cette aide, 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.

Art. 3.-

La réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale et porter le nouvel horaire collectif au plus au niveau de la durée légale fixée par l'article L 212-1 bis du code du travail. L'ampleur de la réduction est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

.....

Texte du projet de loi

—

Propositions de la Commission

—

Article additionnel

I. Dans la première phrase du premier alinéa du I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, après les mots « transport public urbain de voyageurs », sont insérés les mots suivants :

« , les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail ».

Amendement n° 518

Article additionnel

I. Le deuxième alinéa du I de l'article 3 de la loi n 98-451 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail est complété par une phrase ainsi modifiée :

« Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, la réduction peut être organisée en trois étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au plus au niveau de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail au plus tard le 1^{er} janvier 2002. »

Textes en vigueur

—

II.-.....

Outre les dispositions prévues au IV et au V du présent article, l'accord collectif détermine les échéances de la réduction du temps de travail applicables dans la ou les entreprises intéressées en référence à la durée initiale du travail, ainsi que les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques, et les modalités et délais selon lesquels les salariés doivent être prévenus en cas de modification de l'horaire. Il détermine aussi, sans préjudice de l'application des dispositions du livre IV du code du travail organisant la consultation des représentants du personnel, les dispositions relatives au suivi de sa mise en œuvre au sein de l'entreprise et, le cas échéant, de la branche. Ce suivi peut être assuré par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet. L'accord prévoit les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ainsi que sur la situation des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon un cycle continu, mentionnés à l'article 26 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés. Il peut également prévoir les conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux personnels d'encadrement ainsi que des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail tenant compte des exigences propres à leur activité.

.....

IV.-.....

L'entreprise doit s'engager à maintenir l'effectif augmenté des

Texte du projet de loi

—

Propositions de la Commission

—

II.- Dans le deuxième alinéa du II, après les mots : « en référence à la durée initiale du travail » sont insérés les mots : « ainsi que le cas échéant, les dates et l'ampleur des étapes de la réduction du temps de travail ».

Textes en vigueur

nouvelles embauches de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction, pour une durée fixée par l'accord et qui ne peut être inférieure à deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées en application du premier alinéa du présent paragraphe. Ces embauches devront être réalisées dans les entreprises ou les établissements où s'applique la réduction du temps de travail dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat pour une durée de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord, après vérification de la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales.

V.-.....

L'aide est attribuée pour une durée initiale de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord. Elle peut être prolongée pour deux ans par avenant à la convention conclue entre l'Etat et l'entreprise, au vu de l'état de l'emploi dans l'entreprise et de la situation économique de celle-ci.

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

III.- La dernière phrase du quatrième alinéa du IV est complétée par les mots :

« ou, pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, de la date d'entrée en vigueur de la première étape de la réduction du temps de travail ».

IV.- Le IV est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, l'aide est attribuée à compter de l'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord. »

V.- La première phrase du dernier alinéa du V de l'article 3 est complétée par les mots : « ou, pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, de la date d'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord. »

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>IV.-..... L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat pour une durée de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord, après vérification de la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales.</p>	<p>I.- L'intitulé de la section IV du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>VI.- Après le troisième alinéa du VI il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, le montant de l'aide est calculé au prorata de la réduction du temps de travail effectivement réalisée par rapport à celle prévue par l'accord. »</p>
<p>Code du travail</p>	<p>Article 13</p>	<p><i>Article additionnel</i></p>
<p>TITRE 3 DU LIVRE 1ER Conventions et accords collectifs de travail CHAPITRE 2 Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail SECTION 4 Dispositions particulières aux entreprises de moins de onze salariés</p>	<p>« Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante</p>	<p>Amendement n° 516</p> <p>I.- Le début de la première phrase du dernier alinéa du IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée est ainsi rédigé : « Pour les entreprises de plus de vingt salariés... (le reste sans changement)».</p> <p>II.- Ce même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Pour les entreprises de vingt salariés et moins, l'aide est attribuée sur la base d'une déclaration de l'employeur à l'autorité administrative, précisant notamment la durée du travail applicable dans l'entreprise et le nombre d'emplois créés .»</p> <p>Amendement n° 517</p>
	<p>Article 13</p>	<p>Article 13</p>
		<p>Sans modification</p>

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>Art. L. 132-30.- Des accords conclus dans les conditions prévues par l'article L. 132-2 peuvent regrouper au plan local ou départemental, professionnel ou interprofessionnel, les entreprises occupant moins de onze salariés , ainsi que celles occupant moins de cinquante salariés.</p> <p>Ces accords instituent des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles, qui concourent à l'élaboration et à l'application de conventions ou accords collectifs de travail, ainsi qu'à l'examen des réclamations individuelles et collectives et de toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.</p> <p>TITRE 2 du LIVRE 1 Contrat de travail CHAPITRE 7 Groupements d'employeurs</p> <p>Art. L. 127-1.- Des groupements de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application</p>	<p>salariés ».</p> <p>II.- L'article L. 132-30 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>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 » ;</p> <p>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. » ;</p> <p>3° Le deuxième alinéa de l'article L. 132-30 est complété par les phrases suivantes :</p> <p>« 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. »</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but exclusif de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail.</p> <p>.....</p>	<p>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 ».</p>	
<p>Les employeurs occupant plus de trois cents salariés, ce seuil étant calculé conformément aux dispositions de l'article L. 421-2, ne peuvent adhérer à un groupement ni en devenir membre.</p>	<p>IV.- Après l'article L. 127-1 du code du travail, il est inséré un article L. 127-1-1 ainsi rédigé :</p> <p>« 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.</p> <p>« Cette adhésion ne peut prendre effet qu'après communication de l'accord à l'autorité compétente de l'Etat. »</p>	
<p>Art. L. 127-8.- Des personnes physiques ou morales ayant un établissement implanté dans un ou plusieurs départements limitrophes à l'intérieur d'une zone éligible à la prime d'aménagement du territoire ou aux programmes d'aménagement concerté des territoires ruraux des contrats de plan ou à l'intérieur d'une zone urbaine sensible mentionnée au premier alinéa du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire peuvent constituer entre elles un groupement local d'employeurs. Le groupement local a pour but de mettre à la disposition de ses membres, dans la zone ainsi définie, des salariés qui lui sont liés par un contrat de travail, le prêt de main-d'œuvre donnant lieu au remboursement des charges et des frais</p>	<p>V.- L'article L. 127-8 du code du travail est abrogé.</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>exposés. Le groupement local ne peut fournir de main-d'œuvre à l'un de ses membres dans un but lucratif. Le groupement local est constitué dans les formes prévues au deuxième alinéa de l'article L. 127-1. Les dispositions des troisième, sixième, septième et huitième alinéas de l'article L. 127-1 et les articles L. 127-2 à L.127-7 lui sont applicables.</p>	<p>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.</p>	<p>CHAPITRE IX Sécurisation juridique</p>
	<p>CHAPITRE IX Sécurisation juridique</p>	<p>Article 14 Sans modification</p>
	<p>Article 14</p> <p>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</p> <p>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.</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
SECTION 1 DU CHAPITRE 2 DU TITRE 1 DU LIVRE 2 Dispositions générales	Article 15 I.- A la section I du chapitre II du titre I ^{er} du livre II du code du travail, il est inséré, après l'article L. 212-2-2, un article L. 212-3 ainsi rédigé : « <i>Art. L. 212-3.-</i> 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.	Article 15 I.- Alinéa sans modification « <i>Art. L. 212-3.-</i> La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, <i>consécutive</i> 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. » Amendement n° 519 II.- Lorsqu'un... ...sérieuse <i>et sur un motif économique</i> est soumis... ... individuel. Amendement n° 520
	CHAPITRE X Rémunération	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 ^{er} janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la	Article 16 I.- Non modifié

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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^{er} 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*

II.- Les salariés...

...travail ne peuvent...

...inférieure
au minimum prévu au I. Ce minimum est également applicable aux salariés embauchés à temps complet dans une entreprise ou un établissement nouvellement créés.

Amendements n^{os} 521 et 522

III.- Les salariés...

...travail.

Amendement n^o 523

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

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^{er} 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.

IV.- Non modifié

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.

V.- Non modifié

CHAPITRE XI
Application dans les professions
agricoles

Article 17

CHAPITRE XI
Application dans les professions
agricoles

Article 17

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Code rural</p> <p style="text-align: center;">LIVRE VII Dispositions sociales TITRE IER Régime du travail CHAPITRE II Durée du travail et repos hebdomadaire</p>	<p>I.- L'article 992 du code rural est ainsi modifié :</p> <p style="padding-left: 40px;">« 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. » ;</p> <p style="padding-left: 40px;">« 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. »</p> <p>II.- La durée prévue par l'article 992 du code rural est applicable à compter du 1^{er} 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^{er} 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.</p> <p>III.- L'article 992-2 du code rural est ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Art. 992-2 .- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article 992 ou de la durée considérée comme équivalente, en application du dernier alinéa de cet article, donnent lieu à une majoration de :</p> <p>25 p 100 pour les huit premières heures ;</p> <p>50 p 100 pour les heures suivantes.</p>	<p>« 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 :</p> <p>« 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 %.</p> <p>« 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 %.</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p> <p>« La contribution n'est pas due lorsque le paiement des heures</p>	

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

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. »

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social</p>	<p>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.</p>	
<p>Art. 48.- Les articles L. 212-5, à l'exception des trois premiers alinéas, L. 212-8 à L. 212-8-5 et L. 212-9 du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article 992 du code rural.</p>	<p>V.- Il est inséré dans le code rural un article 992-3 ainsi rédigé :</p>	
<p>Code rural</p>	<p>« 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. »</p>	
<p>CHAPITRE II DU TITRE IER DU LIVRE</p>	<p>VI.- La première phrase du premier alinéa de l'article 993-1 du code rural est ainsi rédigée :</p>	
<p>VII</p>	<p>« 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. »</p>	
<p>Durée du travail et repos hebdomadaire</p>	<p>VII.- Le troisième alinéa de l'article 993-1 du code rural est complété par les dispositions suivantes :</p>	
<p>Art. 993-1.- Le repos prévu aux 2e et 3e alinéas de l'article 993 ne peut être pris que par journée entière, chacune étant réputée correspondre à huit heures de repos compensateur, à la convenance du salarié, en dehors d'une période fixée par voie réglementaire. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail.</p>		
<p>..... Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.</p>	<p>« 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. »</p>	
<p>Art. 993-2.- Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p>	<p>VIII.- Le premier alinéa de l'article 993-2 du même code est complété par les dispositions suivantes :</p>	
	<p>« 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. »</p>	
	<p>IX.- Il est ajouté à l'article 993-2 du même code un dernier alinéa ainsi rédigé :</p>	
	<p>« 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. »</p>	
	<p>X.- Il est inséré dans le code rural un article 997-2 ainsi rédigé :</p>	
	<p>« Art. 997-2.- Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.</p>	

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

« 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.

Textes en vigueur

—

TITRE II DU LIVRE VII
Mutualité sociale agricole
CHAPITRE III
Prestations familiales
SECTION 1
Affiliations et cotisations

Art. 1062-1.- Les dispositions des articles L. 241-6-2 et L. 241-13 du code de la sécurité sociale sont applicables aux gains et rémunérations versés aux salariés visés à l'article 1144

Art. 1031.-
Les dispositions de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale sont applicables aux cotisations dues au titre des salariés mentionnés à l'article 1144.

Art. 1157-1.- Les dispositions de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale sont applicables aux cotisations dues au titre des salariés mentionnés à l'article 1144.

Texte du projet de loi

—

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 ».

Propositions de la Commission

—

AMENDEMENTS NON ADOPTES PAR LA COMMISSION

Article premier

(Art. L. 212-1 du code du travail)

Amendement présenté par M. Germain Gengenwin

Supprimer cet article

Amendement présenté par M. Jean Pontier

Compléter le deuxième alinéa du I de cet article par la phrase suivante :

« Plusieurs contrats de travail ne peuvent permettre de dépasser la durée légale de temps de travail. »

Amendements présentés par M. Hervé Morin

- Après le I de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« I bis.- Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la nouvelle durée légale s'applique au minimum à 80 % des salariés. »

- Après le I de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« Ibis.- La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail ne s'applique pas pour les entreprises dont l'effectif à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi est de moins de 10 salariés. »

Amendement présenté par M. André Schneider

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

IV.- Dans l'avant dernier alinéa de l'article L. 212-2 du code du travail, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou agréé ».

(Retiré en commission)

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Compléter le II de cet article par l'alinéa suivant :

« La réduction du temps de travail résultant de l'application de l'article L. 212-1 du présent code est opérée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif. »

(Retiré en commission)

- Le deuxième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail ainsi rédigé :

« Les pauses, ou autres périodes d'inaction pendant lesquelles le salarié ne peut, de fait, quitter l'enceinte de l'entreprise ou son lieu de travail externe aux locaux de l'entreprise, les pauses rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire, ainsi que les temps passés en voyages professionnels. A contrario, le temps de travail effectif ne comprend pas : les temps de pause consacrés aux trajets domicile-entreprise et les temps consacrés aux repas lorsque le salarié peut en droit et en fait quitter l'enceinte de l'entreprise ou son lieu de travail externe aux locaux de l'entreprise. »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Yves Rome

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« IV.- Les périodes incluses dans les modalités de calcul de la durée du travail effectif en vigueur au 1^{er} janvier 1998 dans l'entreprise ne peuvent en être exclues, sauf dans le cas d'un accord collectif recevant l'approbation de la majorité des salariés dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 11 de la présente loi. »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par le rapporteur

« Le dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les temps nécessaires à l'habillement, à la restauration et au transport ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même lorsqu'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

« Des régimes d'équivalence dans les industries et commerces peuvent être déterminés par décret ou établis par convention ou accord de branche étendus. »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

- L'article L.212-4 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« Le temps d'astreinte est pris en compte comme temps de travail effectif pour au moins un quart de la durée de l'astreinte. »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par le rapporteur

- « Le premier alinéa de l'article L. 220-1 du code du travail est complété par la phrase suivante :

« Ce repos s'entend comme le temps au cours duquel le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur et ne doit subir aucune astreinte ni aucune sujétion en lien avec son activité professionnelle. »

- « L'article 221-4 du code du travail est complété par la phrase suivante :

« Ce repos s'entend comme le temps au cours duquel le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur et ne doit subir aucune astreinte ni aucune sujétion en lien avec son activité professionnelle. »

(Retirés en commission)

Après l'article premier

Amendements présentés par M. Yves Cochet

- L'article L. 212-1-1 du code du travail, est complété par un deuxième alinéa ainsi rédigé:

« Pour le cas où l'employeur n'aurait pas tenu de comptabilisation de la durée du travail par un moyen connu du salarié et dont celui-ci ait été tenu informé des résultats, le doute sur l'existence ou le nombre d'heures de travail effectuées bénéficie au salarié. Les éléments de justification horaire fournis par le salarié sont jugés recevables en l'absence de preuve contraire apportée par l'employeur. »

- L'article L. 611-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié peut être assuré par un système d'enregistrement automatique objectif et inaltérable, mis à disposition par le chef d'établissement ou d'entreprise. »

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Insérer l'article suivant :

« Sont ajoutés à la fin de l'article L. 212-1-1 du code du travail, après les mots... » toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. » les mots : « si un doute subsiste il profite au salarié. »

- Insérer l'article suivant :

« L'article L. 611-9 du code du travail est complété par cinq alinéas ainsi rédigés :

« La durée et les horaires de travail accomplis par chaque salarié font l'objet d'un enregistrement par tout moyen et chaque fois que possible par un système informatisé et sécurisé.

« Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la durée et les horaires de travail peuvent être enregistrés par un moyen mécanographique ou manuel.

« Ces systèmes enregistrent l'heure de début et de fin de chaque journée de travail et des pauses non rémunérées totalisent la durée de chaque journée et de chaque semaine de travail, établissent le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées et le nombre d'heures de travail accomplies depuis le début de l'année en cours.

« Une copie des enregistrements est remise au salarié sous la forme d'un document annexé au bulletin de salaire.

« Les renseignements fournis par les systèmes d'enregistrement sont conservés pendant 5 ans et sont tenus à la disposition des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des délégués syndicaux et de l'inspecteur du travail auquel, sur sa demande, est fournie une copie des enregistrements. »

Amendements présentés par M. Yves Cochet

- Il est créé dans la section I du chapitre II du titre premier du livre II du code du travail, un article L. 212-1-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 212-1-2.- Tout salarié soumis à un aménagement de son temps de travail bénéficie de contreparties pertinentes et proportionnelles aux sujétions professionnelles et personnelles imposées. »

- Il est créé, dans la section I du chapitre II du titre premier du livre II du code du travail, un article L. 212-1 ainsi rédigé :

« Article L. 212-1-3 – Tout accord doit préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à chaque aménagement du temps de travail. »

- Après le premier alinéa de l'article L. 212-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, le recours à l'astreinte ne pourra pas faire obstacle aux repos légaux ni être imposé plus de huit jours par mois à un même salarié. »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par le rapporteur

- « Après le premier alinéa de l'article L. 212-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Seuls une convention ou accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent mettre en place des systèmes d'astreintes. Ils doivent dans ce cas prévoir les modalités d'indemnisation ou de rémunération de ces temps d'astreintes et établir selon quelles modalités tout ou partie de ces temps doit être considéré comme du temps de travail effectif. »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- L'article L. 212-2 du code du travail est complété par sept alinéas ainsi rédigés :

« Les astreintes sont les périodes hors travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4 et durant lesquelles un salarié accepte des restrictions à sa liberté d'aller et venir, hors des locaux de l'entreprise, afin d'intervenir, à tout moment, sur appel de son employeur, pour accomplir un travail urgent.

« Les astreintes ne sont possibles que dans les branches professionnelles où une convention ou un accord collectif étendu l'a prévu.

« Les astreintes ne sont autorisées que dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Celui-ci, ou un avenant qui lui est annexé, prévoit les modalités pratiques des astreintes.

« La convention ou l'accord prévoit notamment les compensations minimales en termes de repos, le volume maximale annuel et mensuel des astreintes et le salaire minimal dû pour chaque heure d'astreinte, qui ne pourra être inférieur au tiers du salaire du salarié concerné.

« Le temps passé à effectuer un travail pendant les périodes d'astreinte est considéré et rémunéré comme du travail effectif avec une majoration minimale de 50 %. Il est comptabilisé dans la durée du travail hebdomadaire. Chaque intervention est valorisée pour au moins deux heures.

« Les modalités d'appréciation de recours aux astreintes sont fixées par décret en conseil des ministres.

« Une période d'astreinte n'étant pas une période de repos, il ne peut être imposé d'astreinte à un salarié ayant travaillé six jours dans la semaine civile ou n'ayant pas bénéficié de son repos quotidien minimum de 11 heures. »

(Retiré en commission)

Amendement présent par M. Yves Cochet

Insérer l'article suivant :

« Il est créé après le chapitre III du titre I du livre II du code du travail, un chapitre IV ainsi rédigé

« Chapitre IV : Harmonisation des temps sociaux

« Art. L. 214-1.- Le maire, en liaison le cas échéant avec les maires des communes limitrophes, favorise l'harmonisation des horaires des services publics avec les besoins découlant, notamment du point de vue de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, de l'évolution de l'organisation du travail dans les activités implantées sur le territoire de la commune ou à proximité.

« A cet effet, il réunit, en tant que de besoins, les représentants des organismes ou collectivités gestionnaires des services concernés et les met, le cas échéant, en relation avec les partenaires sociaux des entreprises et des collectivités afin de promouvoir la connaissance des besoins et de faciliter la recherche d'adaptation locale propre à les satisfaire. »

(Retiré en commission)

Article 2

Amendements présentés par Mme Marie-Thérèse Boisseau, M. Thierry Mariani (n°22) et M. François Goulard

Supprimer cet article

Amendement présenté par M. François Goulard

Rédiger ainsi cet article :

« I.- Le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail est remplacé par les quatre alinéas suivants :

« 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 :

1° 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 majoration de salaire égale à 10 %,

« Dans les autres entreprises, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de salaire égale à 10 %.

« 2° 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 %.

« II.- Le dernier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail est ainsi rédigé :

« Lorsque sont organisées des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application du présent article et des articles L. 212-5 et L. 212-6 celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle du travail.

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

« Après le troisième alinéa, il est inséré un quatrième 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. Ce seuil est fixé à trente-sept heures pour l'année 2000 et à trente-six heures pour l'année 2001. Pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et 2003. »

Amendement présenté par M. Hervé Morin

• Avant le I de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« IA.- Les conventions, accords collectifs étendus, convention ou accords d'entreprise ou d'établissement, accords de branche, déjà signés à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, sont applicables pour les dispositions relatives à l'article L. 212-5 du code du travail. »

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 36)

Supprimer les deuxième et troisième alinéas de cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Compléter le I de cet article par :

« Pour les salariés affectés à des travaux pénibles, tels que définis par décret, pour les travailleurs postés, pour les travailleurs de nuit, travaillant au moins trois heures dans la tranche horaire comprise entre 22 heure et 5 heure, la durée légale du travail est fixée à 32 heures au 1^{er} janvier 2000. »

- Compléter le I de cet article par les deux alinéas suivants :

« L'article L. 212-7-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La durée de travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne peut être supérieure en moyenne, sur une année, à trente-deux heures par semaine travaillée ».

(article L. 212-5 du code du travail)

Amendements présentés par M. Yves Cochet

- Avant le premier alinéa du I de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Dans les entreprises dans lesquelles la durée collective du travail est strictement inférieure à 35 heures hebdomadaires, chacune des heures supplémentaires effectuées jusqu'au niveau de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 donne lieu à une bonification de 10 %. Chacune des quatre heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une bonification de 25 %. »

- Rédiger ainsi le premier alinéa de cet article :

« Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires sont régies par les dispositions suivantes : ».

Amendement présenté par M. Jean Pontier

Rédiger ainsi les deux premiers alinéas du I de cet article :

« I.- Dans les entreprises ou les établissements où la durée collective de travail fixée en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu, d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou conformément aux dispositions du VI ou du IX de l'article 11 de la loi n° 99-xxx du xx, est au plus égale à la durée légale fixée à l'article L. 212-1, ou à la durée considérée comme équivalente, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu à une bonification de 25 % pour les salariés auxquels s'applique ladite durée.

Amendement présenté par M. Yves Cochet

- Rédiger ainsi le deuxième alinéa du I de cet article :

« Dans les autres entreprises, chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 20 %. »

« Pour les autres salariés, chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et, dès lors qu'elles n'entrent pas dans le cadre d'une convention de forfait à une contribution de 10 %. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

- Rédiger ainsi le premier alinéa du I de cet article :

« I – Chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée par l'article L. 212-1 du présent code donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. »

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

- I.- Rédiger ainsi le début du I de cet article :

« Dans les entreprises de plus de 20 salariés, chacune des quatre premières... »
(le reste sans changement).

II.- Compléter le premier alinéa du I de cet article par les mots : « et dans les entreprises de moins de vingt salariés, elles donnent lieu à bonification de 10 % ».

III.- Les pertes de recettes résultant de cette disposition sont compensées à due concurrence par une cotisation additionnelle aux droits sur le tabac et les alcools au bénéfice des organismes de sécurité sociale. »

Amendements présentés par MM. Michel Inchauspé (n° 1 corrigé), Lionel Luca (n°11 corrigé) et François Goulard

- Rédiger ainsi le deuxième alinéa I de cet article :

« I – Dans les entreprises de plus de 20 salariés, chacune...(le reste sans changement) »

Amendement de M. Thierry Mariani (n° 28)

Dans le troisième alinéa du II de cet article, substituer au taux : « 25 % », le taux : « 20 % ».

Amendement présenté par M. Yves Cochet

- Rédiger ainsi le premier alinéa du I de cet article :

« Dans les entreprises dans lesquelles la durée collective de travail est égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1, chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 25 %. »

Amendement présenté par Mme Boisseau

- I – Dans le premier alinéa du I de cet article, supprimer les mots : « 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, ».

II – En conséquence, supprimer le deuxième alinéa.

Amendement présenté par M. Patrick Malavieille

- Au premier alinéa de cet article, supprimer les mots : « ou de la durée considérée comme équivalente ».

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 29)

Dans le troisième alinéa du II de cet article, substituer au taux : « 25 % », le taux : « 15 % ».

Amendement présenté par M. François Goulard

Après le premier alinéa du I de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Dans les entreprises de vingt salariés au plus, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu à une bonification de 10 %. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

- Supprimer les cinq derniers alinéas du I de cet article.

Amendement présenté par M. François Goulard

Rédiger ainsi le début du I de cet article : « Dans les entreprises de plus de vingt salariés, chacune... » (le reste sans changement).

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rédiger ainsi le deuxième alinéa du I de cet article : « Dans les autres entreprises, chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 20 %. »

Amendement présenté par M. Germain Gengenwin

• I – Après les mots : « une bonification », rédiger ainsi la fin du deuxième alinéa du I de cet article : « de 25 % ».

II – En conséquence, supprimer les quatre derniers alinéas de ce paragraphe, et le dernier alinéa du V.

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Rédiger ainsi le début de la première phrase du troisième alinéa de cet article :

« Mis à part pour les salariés rémunérés jusqu'à hauteur de deux fois le SMIC qui en toutes situations demeurent individuellement libres de choisir les modalités de la bonification de leurs heures supplémentaires, une convention ou un accord collectif... » (le reste sans changement).

Amendements présentés par M. François Goulard

• Dans la première phrase du troisième alinéa du I de cet article, supprimer le mot : « étendu ».

- Supprimer la dernière phrase du troisième alinéa du I de cet article.

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 23)

Dans la dernière phrase du cinquième alinéa du II de cet article (3^{ème} alinéa du II du L. 212-5), substituer aux mots : « de repos », les mots : « d'une majoration de salaire ».

Amendements présentés par M. Michel Inchauspé (n°2) et M. Thierry Mariani (n° 25)

- Après le I de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« II – Dans les entreprises de vingt salariés au plus, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu à une bonification de 10 %. »

Amendements présentés par M. Yves Cochet et le rapporteur

Dans le II de cet article, substituer au mot : « huit » le mot « quatre ».

(Retirés en commission)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans le paragraphe II de cet article, substituer aux mots : « 25 % » les mots : « 35 % ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter le II de cet article insérer par les trois alinéas suivants :

« Les heures supplémentaires effectuées en dehors des cas prévus aux I et II du présent article donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 50% pour les huit premières heures ;
- 100% pour les heures suivantes. »

Amendement présenté par Mme Marie-Thérèse Boisseau

Après le II de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, dont la durée de travail est inférieure à la durée légale hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 du code du travail au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, le dispositif prévu au I s'applique au-delà de la 35^{ème} heure. »

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter le II de cet article insérer par l'alinéa suivant :

« Le taux de majoration concernent les heures supplémentaires dont l'exécution est rendue nécessaire en cas de difficultés de recrutement dans les catégories de salariés concernés. La pénurie d'effectifs est certifiée par une attestation délivrée par le Directeur départemental de l'ANPE indiquant qu'il n'y a pas dans le département de chômeur dans ces catégories. »

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Rédiger ainsi le début du III de cet article :

« Mis à part pour les salariés rémunérés jusqu'à hauteur de deux fois le SMIC qui en toutes situations demeurent individuellement libres de choisir les modalités du paiement de leurs heures supplémentaires, une convention ou un accord collectif... » (le reste sans changement).

Amendements présentés par M. François Goulard

- Dans le premier alinéa du III de ce article, supprimer le mot : « étendu ».
- Dans le deuxième alinéa du III de cet article, supprimer le mot : « étendu ».

Amendements présentés par M. Yves Cochet et M. Maxime Gremetz

Supprimer l'avant-dernier alinéa du III de cet article.

Amendement présenté par M. François Goulard

Dans le quatrième alinéa du III de cet article, substituer aux mots : « d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 » les mots : « de 188 heures supplémentaires ».

Amendements présentés par MM. Maxime Gremetz, Bernard Accoyer et François Goulard

Supprimer le III de cet article.

Amendement présenté par le rapporteur

Rédiger ainsi le III de cet article :

« 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 paritaire pour l'emploi de l'UNEDIC. »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans le IV de cet article, substituer aux mots : « 25 % » les mots : « 35 % ».

Amendement présenté par M. François Goulard

Dans le IV de cet article, substituer à la date « 2002, la date « 2003 ».

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans le IV de cet article, substituer au mot : « huit » le mot : « quatre ».

Amendements présentés par Mme Gilberte Marin-Moskovitz, MM. Yves Cochet, Maxime Gremetz

Supprimer le V de cet article.

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rédiger ainsi le V de cet article :

« La loi ou les dispositions de 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 sont prorogées jusqu'au 1^{er} juillet 2000 pour les entreprises ou établissements de plus de 20 salariés. »

Amendement n°3 présenté par M. Michel Inchauspé

Dans le premier alinéa du V de cet article, supprimer les mots : « et pendant l'année 2002 pour les autres entreprises ».

Amendements présentés par M. François Goulard

• Dans le premier alinéa du V de cet article, substituer aux mots : « l'année 2000 », les mots : « l'année 2003 ».

• Dans le premier alinéa du V de cet article, substituer à la date du : « 1^{er} janvier 2000 », la date du : « 1^{er} janvier 2003 ».

Amendements présentés par M. Thierry Mariani (n°s 30, 31, 32)

• Dans le premier alinéa du V de cet article, substituer par deux fois au mot : « pendant » les mots : « à compter de ».

• Au début du premier alinéa du V de cet article, après les mots : « l'année 2000 », insérer les mots : « et l'année 2001 ».

• Dans le premier alinéa du V de cet article, après les mots : « l'année 2002 », insérer les mots : « et l'année 2003 ».

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

I.- Substituer aux deuxième et troisième alinéas du V de cet article l'alinéa suivant :

« - à bonification prévue au 1^{er} alinéa du I de l'article L. 212-5 au taux de 10 %, quel que soit l'horaire collectif de référence ».

II.- Les pertes de recettes résultant de cette disposition sont compensées à due concurrence par une cotisation additionnelle aux droits sur le tabac et les alcools au bénéfice des organismes de sécurité sociale. »

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer le dernier alinéa du V de cet article.

Amendements présenté par M. Jean Pontier

- Rédiger ainsi le début du dernier alinéa du V de cet article :

« - dans les entreprises de trois salariés au plus... (le reste sans changement) ».

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer le dernier alinéa du V de cet article.

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Après le premier alinéa du VI de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail, les mots : « quarante-deux heures dans les entreprises de plus de dix salariés » sont remplacés par les mots : « trente-huit heures à compter du 1^{er} janvier 2000 ».

Amendements présentés par M. Michel Inchauspé (n°4) et M. François Goulard

Après le premier alinéa du VI de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« 1° Au premier alinéa et au troisième alinéa, le mot : « dix » est remplacé par le mot : »vingt ».

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 34)

Après le premier alinéa du VI de cet article, insérer les deux alinéas suivants :

« 1° le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 212-6, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa du même article, ouvre droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de 10 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 10 salariés. »

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Après le premier alinéa du VI de cet article, insérer deux alinéas ainsi rédigés :

1° Dans le troisième alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, le nombre 50 est remplacé par le nombre 100. »

2° En conséquence, après les mots : « est égal à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires », supprimer la fin de l'alinéa.

Amendement présenté par M. François Goulard

Dans la première phrase du dernier alinéa du VI de cet article, supprimer le mot : « étendu ».

Amendement présenté par M. Hervé Morin

- A la fin de la première phrase du dernier alinéa du VI de cet article, substituer au mot « six » le mot : « douze » et substituer au mot « douze » les mots : « vingt quatre mois ».

Amendement présenté par Mme Marie-Thérèse Boisseau

Après le premier alinéa du VII de cet article, insérer l'alinéa suivant :

Au début du 1^{er} alinéa de l'article L. 212-6 du code du Travail, remplacer les mots : « Un décret » sont remplacés par les mots : « La loi ».

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Après le premier alinéa du VII de cet article ; insérer l'alinéa suivant :

« 1^oA Dans les entreprises dans lesquelles la durée du travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1, un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, est fixé à 100 heures par salarié. »

Amendement présenté par M. Bernard Outin

Après le premier alinéa du VII de cet article, insérer les deux alinéas suivants :

1^oA Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectué après information de l'inspecteur du travail est fixé à 100 heures par an et par salarié. »

Amendements présentés par MM. Michel Inchauspé (n° 5), M. Lionnel Luca (n° 10) et François Goulard

Supprimer les deuxième (1^o) et troisième alinéas du VII de cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Supprimer les deuxième (1^o) et troisième alinéas du VII de cet article.

Amendement présenté par M. Jean Pontier

Rédiger ainsi le début du troisième alinéa du VII de cet article :

« Sauf pour les entreprises de trois salariés au plus, ce contingent... (le reste sans changement).

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans la première phrase du troisième alinéa du VII, après les mots : « ce contingent est réduit », insérer les mots : « à soixante-dix heures par an ».

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer la deuxième phrase du troisième alinéa du VII de cet article.

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Rédiger ainsi la fin de la deuxième phrase du troisième alinéa du VII de cet article : « ...variation de la durée hebdomadaire du travail définie par les partenaires sociaux eux-mêmes » (le reste sans changement).

Amendement présenté par M. François Goulard

Compléter le troisième alinéa du VII de cet article par la phrase suivante : « Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire du travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 212-8. »

Amendement présenté par M. Jean Pontier

I.- Après le troisième alinéa du VII de cet article, insérer les alinéas suivants :

« - Pour les entreprises de trois salariés au plus, le contingent d'heures supplémentaires est majoré de 30 %

« - En application de l'article L. 212-5, toute heure supplémentaire correspondant à l'alinéa précédent, donne lieu à une majoration de salaire de 60 %. »

II.- L'augmentation des charges éventuelles pour l'Etat de l'application de ces dispositions est compensée, à due concurrence, par une augmentation des droits applicables aux articles 575 et 575A du code général des impôts.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Dans le cinquième alinéa du VII de cet article, supprimer les mots : « supérieur ou ».

Amendements présentés par MM. Yves Cochet et Maxime Gremetz

A la fin du cinquième alinéa du VII de cet article, après les mots : « à celui déterminé », supprimer les mots : « par le décret prévu ».

Amendement présenté par M. Jean Pontier

I.- Rédiger ainsi le début du dernier alinéa du VII de cet article : « Sauf pour les entreprises de trois salariés au plus... » (le reste sans changement).

II.- L'augmentation des charges éventuelles pour l'Etat de l'application de ces dispositions est compensée, à due concurrence, par une augmentation des droits applicables aux articles 575 et 575A du code général des impôts. »

Amendements présentés par MM. Yves Cochet et Maxime Gremetz

• Dans le dernier alinéa du VII de cet article, supprimer les mots : « par le décret prévu ».

• Dans le dernier alinéa du VII de cet article, substituer au mot : « mentionné », le mot : « fixé ».

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 37)

I.- Compléter le dernier alinéa du VII de cet article par les mots : « à compter de l'année 2005 pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2000, et à compter de 2007 pour les autres ».

II.- En conséquence, supprimer le VIII de cet article.

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Compléter le VII de cet article par l'alinéa suivant :

« 4° Après le troisième alinéa, il est inséré un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le contingent d'heures supplémentaires n'a pas été entièrement utilisé par l'entreprise, la convention ou l'accord collectif peut prévoir les modalités d'utilisation de cet excédent au cours de l'année suivante ».

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Compléter le VII de cet article par l'alinéa suivant :

4° - Dans les autres entreprises, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 50 heures. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter le VII de cet article par les deux alinéas suivants :

« 4° A la fin de cet article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de chômage dans une profession l'inspecteur du travail pourra interdire l'exécution des heures supplémentaires prévues au 1^{er} alinéa du présent article. »

Amendements présentés par M. Yves Cochet, Mme Gilberte Marin-Moskovitz et M. Maxime Gremetz

Supprimer le VIII de cet article.

Amendements présentés par M. François Goulard

• Dans la première phrase du VIII de cet article, substituer au nombre : « trente-sept », le nombre : « trente-neuf ».

• A la fin de la première phrase du VIII de cet article, substituer au nombre : « trente-six », le nombre « trente-huit ».

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Dans la deuxième phrase du VIII de cet article, substituer aux mots : « 2000 » et « 2001 », les mots : « 2002 » et « 2003 ».

Amendements présentés par M. François Goulard

• Dans la deuxième phrase du VIII de cet article, substituer au nombre : « 1690 » le nombre : « 1735 ».

- A la fin de la deuxième phrase du VIII, substituer au nombre : « 1645 » le nombre : « 1690 ».

- Dans la dernière phrase du VIII de cet article, substituer à la date : « 1^{er} janvier 2002 » la date : « 1^{er} janvier 2003 ».

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Dans la dernière phrase du VIII de cet article, substituer aux mots : « 2002 » et « 2003 » les mots : « 2005 » et « 2006 ».

Amendements présentés par M. François Goulard

- A la fin de la dernière phrase du VIII de cet article, substituer à la date : « 2002 » la date : « 2003 ».

- A la fin de la dernière phrase du VIII de cet article, substituer à la date : « 2003 » la date : « 2004 ».

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« Pendant la période transitoire définie ci-dessus, il est créé un Observatoire des heures supplémentaires et de la création d'emplois, dont la mission est d'étudier les problématiques posées aux entreprises par la présente loi et de proposer les adaptations nécessaires. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« X – L'article L. 212-7 du code du travail est ainsi modifié :

1° - Au 2^{ème} alinéa, les mots : « quarante-six heures » sont remplacés par les mots « quarante-deux heures » et les mots : « quarante-huit heures » sont remplacés par les mots : « quarante-quatre heures ».

II – Au 3^{ème} alinéa de cet article les mots : « quarante-six heures » sont remplacés par les mots : « quarante-deux heures ».

III – Au quatrième alinéa de cet article les mots : « quarante-huit heures » sont remplacés par les mots : « quarante-quatre heures ».

Article additionnel après l'article 2

Amendement présenté par Mme Gilberte Marin-Moskovitz

Le fait pour un salarié de refuser des heures supplémentaires ne peut être considéré comme une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Amendements présentés par M. Yves Cochet

- A la fin de la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail, le nombre : « quarante-six » est remplacé par le nombre : « quarante-deux ».

- A la fin de la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail, le nombre : « quarante-huit » est remplacé par le nombre : « quarante-quatre ».

Amendement présenté par M. Germain Gengenwin

Avant le 1^{er} mars 2000, le Gouvernement présentera des mesures visant à adapter les contrats de formation en alternance avec la durée annuelle de 1600 heures.

Amendement présenté par Mme Marie-Thérèse Boisseau

Un délai de négociation de 12 mois après l'entrée en vigueur de la présente loi est institué au cours duquel les entreprises peuvent conclure des contrats de travail intermittent, même en l'absence d'accords pour les nouveaux embauchés.

Article 3

(Article L. 212-8 du code du travail)

Amendements présentés par M. François Goulard et par M. Thierry Mariani (n° 40)

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Après le premier alinéa du I de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Pour les entreprises de moins de 20 salariés, les conventions ou accords définis par le présent article ne seront tenus de respecter la durée moyenne de 35 heures hebdomadaire et la durée annuelle de 1 600 heures qu'à compter du 1^{er} janvier 2002. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Rédiger ainsi le début de la première phrase de cet article :

« Dans les branches d'activité, déterminées par décret en Conseil d'Etat, soumises à d'importantes fluctuations d'activité liées aux rythmes scolaires, au tourisme ou aux cycles des saisons, une convention... » (le reste sans changement).

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. François Goulard

Dans la première phrase du deuxième alinéa de cet article, supprimer le mot : « étendu ».

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 42)

Dans la première phrase du deuxième alinéa du I de cet article, après les mots : « ou d'établissement », insérer les mots : « ou, à défaut d'accord, le chef d'entreprise ».

Amendement présenté par M. François Goulard

Après le mot : « prévoir », rédiger ainsi la fin de la première phrase du deuxième alinéa de cet article : « une modulation annuelle de la durée du travail. »

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

• I – A la fin de la 1^{ère} phrase du premier alinéa de cet article, substituer au nombre : « 1600 », le nombre : « 1584 ».

II – En conséquence, procéder à la même substitution dans le quatrième alinéa

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 43)

I.- A la fin de la première phrase du deuxième alinéa du I de cet article, substituer au nombre : « 1 600 », le nombre : « 1 645 ».

II.- En conséquence, procéder à la même substitution :

a) à la fin du cinquième alinéa du I de ce même article

b) dans les autres articles du projet de loi.

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter la dernière phrase du premier alinéa de cet article par les mots :

« ainsi qu’aux jours fériés d’usage local. »

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 41)

Supprimer la dernière phrase du premier alinéa du I de cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

• Après le premier alinéa de cet article, insérer l’alinéa suivant :

« Les conventions ou accords définis par le présent article doivent préciser les impératifs économiques fondés sur la saisonnalité de l’activité qui rendent indispensables le recours à la modulation de la durée du travail. »

(Retiré en commission)

• Rédiger ainsi le deuxième alinéa de cet article :

« Les conventions ou accords définis par le présent article doivent respecter une durée de travail hebdomadaire minimale de 30 heures et maximale de 40 heures. »

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans le cinquième alinéa de cet article, après les mots « doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail », insérer les mots « , les modalités du recours au travail temporaire et à la sous-traitance ».

(Retiré en commission)

Amendements présentés par Mme Gilberte Marin-Moskovitz

• Dans le sixième alinéa de cet article, après le mot : « avis », insérer le mot : « conforme ».

- Rédiger ainsi le septième alinéa de cet article :

« Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, sont prévenus de tout changement d'horaire dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ils donnent leur avis conforme. Le délai de 7 jours peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. »

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Dans la dernière phrase du sixième alinéa du I de cet article, substituer au mot : « communique » les mots : « peut communiquer ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Dans la première phrase du septième alinéa de cet article, substituer au nombre : « sept », le nombre : « quinze ».

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans la première phrase du septième alinéa de cet article, substituer au mot « sept », le mot « quatorze ».

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Rédiger ainsi la dernière phrase du septième alinéa de cet article :

« Ce délai peut-être réduit sur dérogation accordée par l'inspecteur du travail .»

Amendement présenté par le rapporteur

La convention ou l'accord collectif étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir des contreparties apportées au salarié en cas de réduction du délai de prévenance.

(Retiré en commission)

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint

- Après le septième alinéa de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Les changements d'horaires donnent lieu à consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel. »

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Dans la première phrase du huitième alinéa de cet article, supprimer les mots :

« Les règles selon lesquelles est établi »

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Compléter le huitième alinéa de cet article par la phrase suivante : « Ces calendriers individualisés peuvent être consultés par le délégué du personnel. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Après l'avant-dernier alinéa de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Les conventions ou accords collectifs définis par le présent article doivent, pour être étendus, avoir été signés par des organisations syndicales membres de confédérations ayant recueilli la majorité de suffrages exprimés aux dernières élections prud'homales. »

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 46)

Supprimer le dernier alinéa du I de cet article.

Amendement présenté par M. François Goulard

Compléter le II de cet article par l'alinéa suivant :

« L'article L. 212-8-5 du code du travail est complété par l'alinéa ainsi rédigé :

« Les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois peuvent être prévues par le contrat de travail lorsque la répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année est mise en œuvre en l'absence d'accord collectif, dans les conditions définies par l'article L. 212-8. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter la première phrase du V de cet article par les mots : « pendant un an »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par M. Thierry Mariani (n° 45) et M. Bernard Accoyer

Supprimer la dernière phrase du V de cet article.

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 44)

Dans la dernière phrase du V de cet article, substituer au nombre : « 1600 » le nombre : « 645 ».

Article 4

(article L. 212-9 du code du travail)

Amendements présentés par MM. Thierry Mariani (n° 47) et François Goulard

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Supprimer le I de cet article.

Amendements présentés par M. Thierry Mariani (n°s 48, 49, 50)

- Dans la première phrase du deuxième alinéa du I de cet article, supprimer les mots : « en deçà de trente-neuf heures ».

- Dans la première phrase du deuxième alinéa du I de cet article, substituer au chiffre : « quatre » le nombre : « douze ».

- Rédiger ainsi le début de la deuxième phrase du deuxième alinéa du I de cet article :

« Les heures effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires... » (le reste sans changement).

Amendements présentés par M. François Goulard

- Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa du I de cet article, après le mot : « semaine », insérer les mots : « ou de la durée fixée par l'accord collectif... ».

- Après le deuxième alinéa du I de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Dans le cadre des modalités définies à l'alinéa précédent, l'employeur peut répartir la durée du travail sur quatre jours ou quatre jours et demi par semaine, après consultation du comité d'entreprise. »

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Dans la première phrase du premier alinéa du II de cet article, substituer aux mots : « l'année » les mots : « le mois ».

- Dans la deuxième phrase du premier alinéa du II de cet article, substituer au nombre : « 1600 », le nombre : « 1584 ».

Amendement présenté par M. François Goulard

A la dernière phrase du premier alinéa du II de cet article, substituer aux mots : « ou d'un plafond inférieur fixé » les mots : « ou du plafond fixé ».

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint

- Rédiger ainsi la première phrase du deuxième alinéa du II de cet article :

« La convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour 70 % au choix du salarié et pour les 30 % restant selon les modalités prévues pour l'attribution des congés payés annuels et, dans la limite du mois, le délai maximum dans lesquels ces repos sont pris. »

Amendement présenté par M. Thierry Mariani (n° 51)

Dans la première phrase du deuxième alinéa du I de cet article, substituer aux mots : « l'année », les mots : « deux ans ».

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Supprimer la deuxième phrase du deuxième alinéa du II de cet article.

- Supprimer la dernière phrase du deuxième alinéa du II de cet article.

Amendements présentés par M. Thierry Mariani (n°s 52 et 53)

- Rédiger ainsi le II de cet article :

« 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 effet jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant ou, à défaut, jusqu'à leur terme. »

- Dans la dernière phrase du II de cet article, supprimer les mots : « et applicables à la date de publication ».

Article additionnel

Amendements présentés par M. Yves Cochet

Tout travail entre vingt et une heures et six heures est considéré comme travail de nuit.

La durée d'un poste de nuit comme poste incluant au moins trois heures dans la période définie à l'alinéa précédant, ne peut excéder huit heures par vingt quatre heures. La durée du poste de nuit ne peut être dépassée qu'en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En cas d'urgence, la durée du poste de nuit peut être dépassée dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Le recours au travail de nuit est subordonné à la conclusion préalable d'un accord de branche étendu précisant les justifications techniques et sociales de ce recours.

Tout salarié, homme ou femme, occupé à un travail de nuit bénéficie de contreparties et de garanties.

Chaque heure effectuée au cours de la période définie à l'alinéa premier, donne droit à une majoration de salaire de 35% et à un repos compensateur de 15%.

L'accord de branche étendu prévoit des garanties destinées à protéger leur santé et leur sécurité, à faciliter leur activité nocturne, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, et à leur assurer des chances de développement de carrière notamment par l'accès à la formation professionnelle. »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Insérer l'article suivant :

« Dans l'article L. 221-2 du code du travail, le mot : « six » est remplacé par le mot « cinq ».

- Insérer l'article suivant :

« Dans l'article L. 221-4 du code du travail, le nombre : « vingt-quatre » est remplacé par le nombre « cinquante-neuf ».

- Insérer l'article suivant :

L'article L. 221-5 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 221-5.- Le repos hebdomadaire doit être donné deux jours consécutifs incluant le dimanche ».

Amendement présenté par M. Francis Hammel

Insérer l'article suivant :

« L'article L. 221-16 du code du travail est ainsi rédigé :

« Un décret détermine selon quelles modalités et quelles fréquences au cours de l'année les établissements de vente de denrées alimentaires au détail peuvent demander à tout ou partie de leurs employés de travailler le dimanche. L'organisation du travail au cours des journées ou demi-journées du dimanche doit être prévue par une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui établit des contreparties soit financières soit en termes de repos au bénéfice des salariés concernés. »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

• L'article L.221-16 du code du travail est ainsi rédigé :

«Art. L. 221-16.- Les commerces de détail non alimentaires et mixtes sont admis à donner le repos le dimanche et le lundi toutes les deux semaines à chaque salarié.

« Les commerces de détail alimentaires sont admis à donner le repos du dimanche à douze heures au mardi à treize heures toutes les deux semaines à chaque salarié.

« Un décret précisera les modalités d'application de ces dérogations ».

Article 5

Amendements présentés par MM. François Goulard, Thierry Mariani (n° 54) et Bernard Accoyer

Supprimer cet article.

(article L. 212-15-1 du code du travail)

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Hervé Morin

Rédiger ainsi le début de cet article :

« Les salariés ayant la qualité de cadres dirigeants au sens des conventions collectives de branche ne sont pas... (le reste sans changement).

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. François Goulard

Au début de cet article, supprimer le mot « dirigeants ».

(Devenu sans objet)

Amendement (n° 55) présenté par M. Thierry Mariani

Au début de cet article, après les mots : « cadres dirigeants », insérer les mots : « ainsi que les salariés définis par une convention ou un accord collectif étendu, ».

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rédiger ainsi le début de cet article :

« Les cadres dirigeants membres de comités exécutifs de directions d'entreprises ou d'établissements, mandataires sociaux ne sont pas soumis... » *(le reste sans changement)*

(Devenu sans objet)

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

Dans cet article, après les mots : « emploi du temps », insérer les mots : « et dont la rémunération est supérieure à huit fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance ».

(Devenu sans objet)

Amendement (n° 58) présenté par M. Thierry Mariani

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« Un décret détermine les critères constitutifs de la qualité de cadre dirigeant. »

(Devenu sans objet)

(article L. 212-15-2 nouveau du code du travail)

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer cet article.

Amendement (n° 56) présenté par M. Thierry Mariani

Rédiger ainsi cet article :

« Article L. 212-15-2.- Les salariés occupés selon l'horaire collectif et pour lesquels les contraintes de leur activité nécessitent un dépassement régulier de celui-ci sont soumis aux dispositions des chapitres II et III du titre I et du titre II du livre II du code du travail.

Toutefois le paiement de leurs heures supplémentaires régulières peut être intégré dans leur rémunération. »

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Rédiger ainsi cet article :

« Les cadres, à l'exception de ceux visés à l'article L. 212-15-1, bénéficient des dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés des chapitres II et III du titre I et à celles du titre du livre II du code du travail. ».

- Rédiger ainsi cet article :

« Les salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche bénéficient d'une réduction du temps 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 en heures sont établies sur l'année, leur conclusion doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendus ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de convention 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. »

Amendement (n° 59) présenté par M. Thierry Mariani

Dans cet article, après les mots : « sont soumis », insérer les mots : « à leur demande »

(article L. 212-15-3 nouveau du code du travail)

Amendement (n° 57) présenté par M. Thierry Mariani

- Rédiger ainsi cet article :

« Article L. 212-15-3.- Les salariés dont le contrat de travail stipule qu'ils ne sont pas soumis à l'horaire collectif ou dont la nature des fonctions ne permet pas qu'ils puissent être occupés selon l'horaire collectif doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée du travail. Cette réduction, organisée par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, peut prendre la forme d'une diminution de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail ou être organisée par l'attribution de jours de repos.

Lorsque la convention ou l'accord organise la réduction de la durée du travail par la diminution du nombre d'heures travaillées sur la semaine, le mois ou l'année, la convention ou l'accord doit fixer la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail. La convention ou l'accord peut prévoir la conclusion d'une convention écrite de forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel, en heures, 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. La convention doit préciser la rémunération afférente au forfait qui doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des majorations prévues à l'article L. 212-5. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déroger aux articles L. 212-5-1 et L. 212-6 et déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux articles L. 212-1, deuxième alinéa et L. 212-7, deuxième alinéa.

Lorsque la convention ou l'accord organise la réduction de la durée du travail par l'attribution de jours de repos, elle doit fixer le nombre de jours travaillés au plus à 222 jours ou réduire de cinq jours au moins les jours travaillés par rapport au nombre de jours résultant de clauses conventionnelles ou contractuelles applicables antérieurement à la

réduction. La convention ou l'accord définit les catégories de salariés concernés ainsi que les modalités de décompte des jours travaillés et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de suivi de travail des salariés concernés. L'accord peut en outre prévoir que, dans la limite de la moitié de la réduction annuelle du nombre de jours travaillés, des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1. Il peut également préciser que la réduction du travail en jours est applicable aux salariés itinérants quelle que soit leur classification. Les salariés concernés par la convention ou l'accord prévoyant la réduction de la durée du travail sous forme de jours, ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 212-1, 2^{ème} alinéa et L. 212-7 2^{ème} alinéa.»

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

- Rédiger ainsi cet article :

« Les salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche bénéficient d'une réduction du temps 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 en heures sont établies sur l'année, leur conclusion doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendus ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

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 peut déterminer, pour les cadres itinérants une limite journalière allant jusqu'à douze heures comprenant les temps consacrés aux transports et repas professionnels.

La durée annuelle déterminée par l'accord ne peut être supérieure à :

Pour l'année 2000 : 2100 heures

Pour l'année 2001 : 2000 heures

Pour l'année 2002 : 1900 heures

Pour l'année 2003 : 1800 heures

Pour l'année 2004 : 1684 heures. »

Amendements présentés par M. François Goulard et Bernard Accoyer

Dans la première phrase du I de cet article, après le mot : « branche », insérer les mots : « ou convention d'entreprise ».

Amendements présentés par MM. François Goulard et Thierry Mariani (n° 60)

Dans la première phrase du I de cet article, substituer au mot : « doivent » le mot : « peuvent ».

Amendement (n° 61) présenté par M. Thierry Mariani

Supprimer la dernière phrase du I de cet article.

• **Amendements présentés par M. François Goulard**

• Dans la dernière phrase du I de cet article, supprimer les mots : « en heures et en jours ».

Compléter le I du même article par la phrase suivante :

« Une convention ou un accord collectif étendus ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut également prévoir que la durée du travail des cadres visés au présent article est décomptée en jours. »

• Dans la dernière phrase du I de cet article, supprimer le mot : « étendus ».

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Compléter le paragraphe I de cet article par la phrase suivante :

« La mise en place de ces conventions n'est possible qu'après la signature d'un accord collectif. Cet accord prévoit les catégories de salariés concernés, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du temps de travail qui pourra être définie en heures ou en jours, ainsi que les moyens et documents permettant de comptabiliser les heures effectuées par chaque salarié. »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par M. Germain Gengenwin et François Goulard

Supprimer le II de cet article.

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rédiger ainsi la dernière phrase du II de cet article :

« La convention ou l'accord doit respecter les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 ainsi que celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7. »

Amendements présentés par M. François Goulard

• Supprimer le III de cet article.

• Rédiger ainsi la première phrase du III de cet article :

« Lorsque la convention ou l'accord prévoit un décompte en jours, l'accord collectif doit fixer le nombre de jours travaillés. »

Amendements (n°s 62 et 63) présentés par M. Thierry Mariani

• I. Compléter la première phrase du premier alinéa du III de cet article par les mots : « ou le nombre de jours de congé supplémentaires accordés. »

II. En conséquence, au début de la deuxième phrase du III de cet article, après le mot : « Ce », insérer le mot : « premier ».

• Supprimer la deuxième phrase du premier alinéa du III de cet article.

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans la deuxième phrase du premier alinéa du paragraphe III de cet article, substituer aux mots : « deux cent dix sept », les mots : « deux cent cinq ».

Amendement présenté par M. Jean Pontier

A la fin de la deuxième phrase du premier alinéa du III de cet article, substituer au nombre : « deux cent dix sept », le nombre : « deux cent douze ».

Amendement (n° 64) présenté par M. Thierry Mariani

A la fin de la deuxième phrase du premier alinéa du III de cet article, substituer aux mots : « deux cent dix-sept jours » les mots : « deux cent vingt-deux jours ».

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rédiger ainsi le dernier alinéa du III de cet article :

« Les salariés concernés sont soumis aux dispositions prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, ainsi qu'aux dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4. »

Article 6

Amendements présentés par M. Bernard Accoyer et Thierry Mariani (n° 68)

Supprimer cet article.

(article L. 212-4-3 nouveau du code du travail)

Amendements présentés par M. Yves Cochet

- Compléter la deuxième phrase du premier alinéa de cet article par les mots : « , la répartition des horaires de travail dans les journées de travail ».

(Retiré en commission)

- Compléter la deuxième phrase du premier alinéa de cet article par les mots : « les modalités selon lesquelles est communiquée aux salariés la répartition des horaires de travail dans les journées de travail ».

(Retiré en commission)

- Dans la dernière phrase du premier alinéa de cet article, substituer aux mots : « cette répartition », par les mots : « ces répartitions ».

(Retiré en commission)

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint

Dans la dernière phrase du premier alinéa de cet article, substituer au mot : « sept », le mot : « quinze ».

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans la dernière phrase du premier alinéa de cet article, substituer au mot : « sept », le mot : « quatorze ».

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer le deuxième alinéa de cet article.

Amendement présenté par Mme Gilberte Marin-Moskovitz

I.- Dans la première phrase du deuxième alinéa de cet article, substituer au mot : « complémentaires », le mot : « supplémentaires ».

II.- Procéder à la même substitution dans le reste de l'article.

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint

Après le deuxième alinéa de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« A défaut d'écrit ou en l'absence de l'une des mentions prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article, le contrat est réputé être conclu à temps complet. »

Amendement présenté par M. Yves Rome

Après le troisième alinéa de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« En application d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ouvrent droit à une bonification de salaire de 25 %. »

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Après le troisième alinéa de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Les heures complémentaires donnent lieu à une bonification de 25 %. »

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint

Après le troisième alinéa de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« La rémunération des heures complémentaires supporte les mêmes majorations que les heures supplémentaires, telles que définies à l'article L. 212-5. »

Amendement présenté par M. Yves Cochet

- Rédiger ainsi l'avant-dernier alinéa de cet article :

« Le refus d'accepter une modification de la répartition des horaires prévus au contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. »

(Retiré en commission)

• Dans l'avant-dernier alinéa de cet article, supprimer les mots : « , dès lors que ces nouveaux horaires de travail... autre employeur, ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Dans l'avant-dernier alinéa de cet article, après les mots : « au contrat de travail », insérer les mots : « ou l'accomplissement d'heures complémentaires ».

Amendements présentés par Mme Marie-Thérèse Boisseau et M. Thierry Mariani (n°66)

Dans l'avant-dernier alinéa de cet article, supprimer les mots : « avec des obligations familiales impérieuses ou ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Dans l'avant-dernier alinéa de cet article, supprimer le mot : « impérieuses ».

Amendement (n° 67) présenté par M. Thierry Mariani

Dans l'avant-dernier alinéa du III de cet article, après les mots : « avec des obligations familiales impérieuses », insérer les mots : « dont la liste est fixée par décret ».

Amendement présenté par Mme Gilberte Marin-Moskovitz

Dans l'avant-dernier alinéa de cet article, après le mot : « employeur », insérer les mots « ou une autre activité indépendante ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Dans le dernier alinéa de cet article, supprimer le mot « consécutives ».

(Retiré en commission)

(article L. 212-4-4 du code du travail)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Supprimer le premier alinéa de cet article.

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer le premier alinéa de cet article.

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Patrick Leroy

Après les mots : « deux heures », supprimer la fin de la première phrase du troisième alinéa de cet article.

Amendements présentés par M. François Goulard

- Dans la première phrase du dernier alinéa de cet article, supprimer le mot : « étendu ».

- Après la première phrase du troisième alinéa de cet article, insérer la phrase suivante : « La possibilité d'une interruption supérieure à deux heures peut également être prévue par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions définies ci-dessus. »

Dans la dernière phrase du troisième alinéa de cet article, après les mots « d'accord collectif étendu », insérer les mots « ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ».

- Dans la dernière phrase du dernier alinéa de cet article, supprimer les mots : « pour les activités de transport de voyageurs présentant un caractère de service public ».

- A la fin du dernier alinéa de cet article, supprimer les mots : « par l'inspection du travail ».

Amendements présentés par MM. Yves Cochet et Maxime Gremetz

Supprimer le V de cet article.

(article L. 212-4-6 du code du travail)

Amendements présentés par M. François Goulard

- Dans le premier alinéa de cet article, supprimer le mot : « étendu ».

- Dans le sixième alinéa (4^o) de cet article, substituer aux mots : « ou une interruption supérieure à deux heures » les mots : « Une interruption supérieure à deux heures peut être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. »

Amendement (n° 69) présenté par M. Thierry Mariani

Dans le dernier alinéa du V de cet article, après les mots : « un salarié a dépassé », insérer les mots : « de deux heures par semaine en moyenne sur l'année ».

(article L. 212-4-7 du code du travail)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans le premier alinéa de cet article, substituer aux mots : « qui en font la demande peuvent bénéficier », le mot : « bénéficient ».

Amendement (n° 70) présenté par M. Thierry Mariani

Dans la première phrase du deuxième alinéa du VI de cet article, après les mots : « peuvent bénéficier », insérer les mots : « , avec l'accord de l'employeur, »

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce, rapporteur

Dans le VII de cet article, substituer au mot : « troisième » le mot : « deuxième ».

(Devenu sans objet)

Article additionnel après l'article 6

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

L'article L. 322-12 du code du travail est supprimé.

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Yves Rome

L'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail est supprimé pour les embauches à temps partiel qui interviennent à partir du 1^{er} janvier 2000.

(Retiré en commission)

Article 7

Amendements présentés par MM. François Goulard et Thierry Mariani (n° 73)

Supprimer cet article.

(article L. 212-4-12 du code du travail)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Rédiger ainsi le début de cet article : « Dans les branches d'activités déterminées par un décret en Conseil d'Etat, soumises à d'importantes fluctuations d'activité liées aux rythmes scolaires, au tourisme ou au cycle des saisons, aux spectacles, pour lesquelles... (le reste sans changement) ».

Amendement (n° 71) présenté par M. Thierry Mariani

Dans cet article, après les mots : « le prévoit », insérer les mots : « ou, à défaut d'accord, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ».

Amendement présenté par Mme Marie-Thérèse Boisseau

Compléter cet article par la phrase suivante : « Dans le cas où une convention ou un accord collectif étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peuvent être conclus, il est alors prévu une période transitoire de douze mois pendant laquelle les entreprises, professions et organismes mentionnées à l'article L. 212-4-1 ont la

possibilité de conclure des contrats de travail intermittent à titre dérogatoire et à défaut d'accord. »

(article L. 212-4-13 du code du travail)

Amendements présentés par M. André Schneider

• Après le mot : « sauf », rédiger ainsi la fin de l'avant-dernier alinéa de cet article : « convention ou accord collectif étendu, ou conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement qui en fixe les conditions et les modalités ».

• Dans le dernier alinéa de cet article, après le mot : « collectif », insérer les mots : « étendu ou conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ».

Amendement (n° 72) présenté par M. Thierry Mariani

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« III.- Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-4-12 et jusqu'au 1^{er} janvier 2001, s'il n'existe pas d'accord collectif étendu ou d'accord d'entreprise, il peut être conclu des contrats de travail intermittents. »

Amendement présenté par Mme Marie-Thérèse Boisseau

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« III.- Par dérogation et à défaut d'accord, il sera possible pour l'entreprise de conclure des contrats de travail intermittent conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-12, après consultation des comités d'entreprise et des délégués du personnel et en informant l'Inspection du travail . »

Article 8

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer cet article.

(Retiré en commission)

Amendement (n° 74) présenté par M. Thierry Mariani

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Jean Pontier

I.- Après l'article L. 223-8 du code du travail, il est inséré un article L. 223-9 ainsi rédigé :

« Art. L. 223-9.- Lorsque la durée du travail d'un salarié est décomptée, en vertu d'une disposition légale, à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence en application de l'article L. 223-2 peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année

comprenant la période de prise de ces congés, sans préjudice des articles L. 122-32-25 et L. 227-1. L'accord doit préciser :

- les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 223-11,

- les cas précis et exceptionnels de report,

- les conditions, à la demande du salarié après accord de l'employeur, dans lesquels ces reports peuvent être effectués,

- les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés aux articles L. 212-4-2, L. 212-4-6, L. 212-8, L. 212-9 et L.212-15-3.III du code du travail ; ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée. »

« II.- Après le premier alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Sauf dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif mentionné aux articles L. 212-8 et L. 212-9, un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence. »

Article 9

Amendements présentés par MM. Thierry Mariani (n° 75) et François Goulard

Supprimer cet article.

Amendement (n° 76) présenté par M. Thierry Mariani

Supprimer le I de cet article.

Amendements présentés par M. Bernard Accoyer

• Compléter le deuxième alinéa du I de cet article, par la phrase suivante : « Si le congé n'est pas utilisé avant cette date, il est liquidé en argent. »

• Dans le deuxième alinéa du III de cet article, après le mot : « collectif » insérer les mots : « les sommes correspondant aux ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Rédiger ainsi le dernier alinéa du III de cet article :

« Peuvent également être affectées au compte épargne temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, les jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail pour la tranche de réduction portant la durée de travail en dessous de 35 heures hebdomadaires. »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par MM. Thierry Mariani (n° 77) et Bernard Accoyer

Supprimer la première phrase du dernier alinéa du III de cet article.

Amendements présentés par M. Thierry Mariani (n° 78) et Germain Gengenwin

Dans la première phrase du dernier alinéa du III de cet article, substituer aux mots : « vingt-deux », les mots : « trente-cinq ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Rédiger ainsi le dernier alinéa du V de cet article :

« Le compte épargne temps peut 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 9^{ème} alinéa leur soit opposable. »

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Après la première phrase du dernier alinéa du V de cet article, insérer la phrase suivante : « Dans cette hypothèse, le compte épargne temps peut être crédité au-delà de 22 jours. »

Amendement (n° 107) présenté par M. Gérard Fuchs :

Après le V de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« V Bis.- Il est inséré, après le dixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises dont l'activité ou le type de production suit un rythme de fluctuation pluriannuel, une convention, un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les conditions dans lesquelles une alimentation collective en jours et une utilisation collective de ces jours épargnés peut être organisée. Dans ce cas, l'accord prévoit un nombre maximal de jours de repos susceptible d'être épargnés, les modalités de leur prise collective ou de report sur le compte épargne temps individuel et les modalités d'information du salarié. »

Amendement (n° 79) présenté par M. Thierry Mariani

Après le V de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« V bis.- Dans le neuvième alinéa, les mots : « de conversion en temps des primes et indemnités » sont remplacés par les mots : « de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte. »

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

• « VII – Après le douzième alinéa ajouter l'alinéa suivant : Le compte épargne temps ne peut être alimenté lorsqu'il existe des salariés privés d'emplois dans les catégories professionnelles concernées. En cas de méconnaissance de cette disposition, il est abondé, par l'employeur, d'un nombre d'heures égal à 50 % des heures affectées à ce compte. »

Article additionnel avant l'article 10

- Rédiger ainsi l'intitulé du chapitre VII : « Sécurité emploi-formation ».
- Rédiger ainsi cet article :

« Au plus tard le 1er janvier 2001 le gouvernement présentera au Parlement un projet de loi de programmation destiné à garantir la sécurité de l'emploi et de la formation pour tous.

Ce projet de loi sera bâti à partir de la réalité du sous-emploi, de sa diversité selon les qualifications et les niveaux d'instruction, des perspectives et objectifs économiques et sociaux de la Nation, des besoins des entreprises.

Il proposera la Sécurité de l'Emploi et de la Formation comme priorité nationale y compris en ce qui concerne son financement et comportera notamment :

- une nouvelle étape de réduction du temps de travail
- un plan national de formation professionnelle tendant à élever le niveau général de qualification et répondant aux besoins de la production des biens et des services
- une garantie de ressources pour tous ceux qui s'inscrivent dans une démarche de formation et d'emploi. »

Article 10

Amendements présentés par MM. Thierry Mariani (n° 80), François Goulard, Maxime Gremetz et Germain Gengenwin

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Hervé Morin

Supprimer cet article.

(Retiré en commission)

(article L. 932-2 du code du travail)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Rédiger ainsi cet article :

« I.- Tous les trois ans dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise soumet à l'approbation du comité d'entreprise un plan dit « Emploi-Formation » permettant le développement de l'entreprise tout en respectant une durée réelle du travail limitée à la durée légale.

- « Le plan « Emploi-Formation » comprend notamment :
- « - le programme d'embauches des salariés nécessaires,

« - les mesures de réorganisation portant en particulier sur la redistribution de certaines tâches effectuées par les salariés accomplissant régulièrement une durée de travail supérieure à la durée légale afin de permettre l'embauche de chômeurs,

« - le plan de formation prévu à l'article L.933 du présent code qui devra tenir compte des objectifs fixés au présent chapitre.

« Le premier plan « Emploi-Formation » devra être établi et présenté au comité d'entreprise pour le 1er juin 2000 au plus tard.

« II.- Avant le 1er juillet de chaque année les chefs d'entreprises de 10 salariés et plus adressant au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle un état faisant ressortir le nombre et la qualification des emplois qui n'ont pu être pourvus faute de candidats.

« III.- Le défaut d'approbation du plan « Emploi-Formation » par le comité d'Entreprise entraîne la suppression des allègements de cotisations de sécurité sociale prévue à l'article 11 de la loi n°... du ..1999 relative à la réduction négociée du temps de travail selon les modalités prévues à ce même article. »

Amendement présenté par M. François Goulard

Dans le premier alinéa de cet article, supprimer le mot : « étendu ».

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Jean Pontier

Dans le premier alinéa de cet article substituer au mot : « doit », le mot : « peut ».

(Devenu sans objet)

Amendements (n°s 83 et 81) présentés par M. Thierry Mariani

• Après les mots : « à cet accord peut », rédiger ainsi la fin du deuxième alinéa du I de cet article : « définir les actions de formation qui peuvent être organisées pour partie sur le temps de travail et pour partie en dehors du temps de travail, et en fixer les conditions ».

(Devenu sans objet)

• Dans le deuxième alinéa du I de cet article, supprimer les mots : « après accord du salarié ».

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. François Goulard

Dans le premier alinéa de cet article, supprimer les mots : « après accord du salarié ».

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Jean Pontier

Dans le premier alinéa de cet article, substituer aux mots : « peuvent être » le mot : « sont ».

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Dominique Dord

Supprimer le deuxième alinéa de cet article.

(Devenu sans objet)

Amendement (n° 84) présenté par M. Thierry Mariani

Supprimer le troisième alinéa du I de cet article.

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Dans le deuxième alinéa de cet article, supprimer les mots : « ne peuvent être destinés » jusqu'à « par le salarié et ».

(Devenu sans objet)

Article 11

Amendements présentés par MM. Thierry Mariani (n° 82), François Goulard et Bernard Accoyer

Supprimer cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Rédiger ainsi le I de cet article :

« – Les entreprises dont la durée collective du travail est fixée au plus soit à trente cinq heures hebdomadaires, soit à 1584 heures sur l'année, bénéficient d'un allègement des charges d'intérêt et de remboursement des crédits à moyen et long terme pour leurs investissements, sous forme d'une bonification modulée en fonction du nombre d'emplois créés et du nombre de salariés mis en formation à la charge de l'entreprise. Le barème correspondant de bonification est déterminé par décret.

« Les entreprises ou établissements dont la durée du travail excède trente cinq heures hebdomadaires ou 1584 heures sur l'année bénéficient de l'allègement des cotisations sociales défini à l'article L.241-13 du code de la sécurité sociale jusqu'au 31 décembre 2003. »

- Rédiger ainsi le I de cet article :

« Les entreprises dont la durée collective du travail est fixée au plus soit à trente cinq heures hebdomadaires, soit à 1584 heures sur l'année, et qui augmentent l'emploi en conséquence, bénéficient d'un allègement de charges selon deux modalités alternatives - au gré de l'accord d'entreprise - pour une période de sept ans :

« - soit 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.

« - soit un allègement des charges d'intérêt et de remboursement des crédits à moyen et long terme pour leur investissements, sous forme d'une bonification modulée en fonction du nombre d'emplois créés et du nombre de salariés mis en formation à la charge de l'entreprises. Le barème correspondant de bonification sera défini par décret.

« Les entreprises remplissant les conditions fixées au présent article bénéficient de l'allègement de cotisations à la charge de l'employeur au titre de l'article L.241-13 du code de la sécurité sociale jusqu'au 31 décembre 2007.

« Les entreprises ou établissements dont la durée du travail excède trente cinq heures hebdomadaires ou 1584 heures sur l'année bénéficient de l'allègement des cotisations sociales défini à l'article .214-13 du code de la sécurité sociale jusqu'au 31 décembre 2003. »

Amendement présenté par M. Hervé Morin

I - Dans le I de cet article, après le mot : « l'année », insérer les mots : « soit au forfait en jours fixé à l'article 5 du projet de loi ».

II – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575A du code général des impôts.

Amendement présenté par M. François Goulard

Compléter le I de cet article par l'alinéa suivant :

« Le bénéfice de cet allègement profite également aux entreprises qui utilisent le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail ».

Amendements présentés par M. François Goulard

Supprimer le II de cet article

Amendements présentés par Mme Marie-Thérèse Boisseau

• Après les mots : « cinquante salarié », rédiger ainsi la fin du deuxième alinéa (1°) du II de cet article : « soit par un accord collectif d'entreprises, ou par un accord d'établissement conclu dans les conditions prévues au III ou IV du présent article, 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 ».

• Après le mot : « étendu », rédiger ainsi la fin de l'avant-dernier alinéa du II de cet article : « à l'exception des professions agricoles, ou d'un accord conclu dans les conditions définies à l'article L. 132-30 du code du travail ».

Amendement présenté par le rapporteur

Dans le dernier alinéa du II de cet article, substituer au mot : « troisième » le mot : « deuxième ».

(Devenu sans objet)

Sous-amendements à l'amendement n° 493 de la commission présentés par M. Maxime Gremetz

• I.- Après le cinquième alinéa (4°) de cet amendement, insérer les dispositions suivantes :

« L'accord d'entreprise doit entrer dans le cadre quantitatif des créations ou préservations d'emplois prévues à l'article 3 paragraphes IV et V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

« Si l'entreprise réduit de 10 % la durée du travail et s'engage à procéder à des embauches correspondant à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'un allègement des cotisations à la charge de l'employeur.

« Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail et s'engage à préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail, elle bénéficie alors d'un allègement majoré des cotisations.

« Les salariés à contrat à durée déterminée, les salariés embauchés et pour lesquels l'entreprise bénéficie d'une exonération totale ou partielle des cotisations patronales de sécurité sociale ou de l'application de taux spécifiques d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du taux minimum d'embauche. Le nouvel effectif doit être maintenu pendant tout le temps ou l'entreprise bénéficie des allègements de cotisations. La durée et l'ampleur de la réduction est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif. »

II.- La perte de recettes est compensée à due concurrence par une majoration des droits visés aux articles 575 et 575A du code général des impôts.

• Après le septième alinéa (6°) de cet amendement, insérer les deux alinéas suivants :

« L'accord doit fixer les règles relatives à la durée et aux horaires de travail des salariés des entreprises sous-traitantes et prestataires de services qui interviennent dans les locaux de l'entreprise et des dépendances.

« Le personnel de l'entreprise sous-traitante est associé à la négociation par des délégués syndicaux, ses délégués du personnel ou ses salariés mandatés et le recours à la consultation du personnel dans les conditions prévues aux paragraphes III, IV et VI du présent article. »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer le III de cet article

Amendement présenté par Mme Gilberte Marin-Moskovitz

Substituer à la première phrase du premier alinéa du III de cet article les phrases suivantes :

« I.- Pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise doit comporter en contrepartie de la réduction du temps de travail et des clauses relatives aux horaires, un engagement de création ou de maintien de l'emploi.

« Dans le cas où l'entreprise s'engage à procéder à des embauches en conséquence de la réduction du temps de travail, l'accord détermine leur nombre par catégorie professionnelle ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches.

« L'entreprise doit s'engager à ce que ces embauches correspondent à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail et s'engage à procéder à des embauches correspondant à 9 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, le bénéficie d'un allègement majoré.

« Ces embauches peuvent le cas échéant, être réalisées dans le cadre d'un groupement constitué en application des dispositions prévues à l'article L. 127-1 du code du travail dont l'entreprise est membre.

« L'entreprise doit s'engager à maintenir l'effectif augmenté des nouvelles embauches de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction, pour une durée fixée par l'accord et qui ne peut être inférieure à deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées en application du premier alinéa du présent paragraphe. Ces embauches devront être réalisées dans les entreprises ou les établissements où s'applique la réduction du temps de travail dans un délai de un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

« Le chef d'entreprise doit fournir au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, les informations sur les embauches réalisées en application du présent paragraphe.

« Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver.

« Ce dernier doit être équivalent à 6 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail et s'engage à préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'un allègement majoré.

« L'accord d'entreprise ou d'établissement précise également la période pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction. Sa durée est au minimum de deux ans.

« Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés pour lesquels l'entreprise bénéficie d'une exonération totale ou partielle des cotisations patronales de sécurité sociale ou de l'application des taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du taux minimum d'embauche. L'effectif doit être maintenu pendant tout le temps où l'entreprise bénéficie des allègements de cotisations.

« II.- La perte des recettes est compensée à due concurrence par une majoration des droits visés aux articles 575 et 575A du code général des impôts. »

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Après la première phrase du premier alinéa du paragraphe III, insérer la phrase suivante :

« L'allègement prévu au paragraphe I est proportionnel au pourcentage d'emplois créés ou préservés par rapport à l'effectif concerné. »

Amendements présentés par M. François Goulard

- Au premier alinéa du III de cet article, après le mot « préservés », insérer les mots : « ou détruits ».

- Au premier alinéa du III de cet article, après les mots : « du fait de la réduction du temps de travail », insérer les mots : « conformément aux instructions du Ministre de l'emploi et de la solidarité ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Après le deuxième alinéa du III de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Pour ouvrir droit à l'allégement, la convention ou l'accord étendu doit être signé par une ou des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections prud'homales. »

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rédiger ainsi la première phrase de l'avant-dernier alinéa du III de cet article :

« Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel est organisée. »

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Compléter la première phrase de l'avant-dernier alinéa du III de cet article, par les mots : « ou à l'initiative de l'employeur ».

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Dans la première phrase du dernier alinéa du III de cet article, substituer aux mots : « satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail », les mots : « figurant à l'effectif de l'entreprise au jour de la consultation ».

- Après le mot : « vote », rédiger ainsi la fin de la deuxième phrase du dernier alinéa du III de cet article : « sont arrêtées par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales. Cet accord doit respecter le droit commun électoral. »

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans la deuxième phrase du dernier alinéa du III de cet article, substituer au mot : « consultation » le mot : « accord ».

(Retiré en commission)

Amendement présenté par Mme Gilberte Marin-Moskovitz

Compléter le III de cet article par l'alinéa suivant :

« En cas d'inexécution d'un engagement relatif à la création ou à la préservation d'emplois, l'accord prévu à l'article L. 212-8 du code du travail est caduc. »

Amendement présenté par M. François Goulard

Après le mot : « représentative », supprimer la fin du premier alinéa du IV de cet article.

Amendements présentés par M. Yves Cochet

- Dans le deuxième alinéa du IV de cet article, après le mot : « informées », insérer les mots : « par lettre recommandée avec accusé de réception au moins quinze jours avant l'ouverture envisagée des négociations. »

(Retiré en commission)

- Compléter le quatrième alinéa IV de cet article par la phrase suivante : « La durée du mandat court pendant un an à compter de la signature de l'accord ou, à défaut, de la fin de la négociation. »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par MM. Maxime Gremetz et Yves Cochet

Dans la troisième phrase du cinquième alinéa du IV de cet article, substituer aux mots : « peut prévoir », le mot : « prévoit ».

(Devenus sans objet)

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer le sixième alinéa du IV de cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Compléter l'avant-dernier alinéa du IV de cet article par les mots : « et par un membre de l'organisation syndicale mandante ».

(Retiré en commission)

- Après l'avant-dernier alinéa du IV de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail s'appliquent aux accords d'entreprises signé par un salarié mandaté. L'auteur de la dénonciation peut être le salarié mandaté signataire, ou en cas de fin de mandat un salarié mandaté à cette fin par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national ou départemental pour les départements d'outre mer. »

- Substituer à la dernière phrase du dernier alinéa du IV de cet article les deux phrases suivantes :

« La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des salariés mandatés pendant toute la durée de l'application de l'accord et tant que le mandat n'a pas été révoqué par l'organisation mandante. Elle est applicable aux salariés qui seraient mandatés en remplacement du salarié dont le mandat a été révoqué, elle est applicable aux salariés pendant de douze mois courant, soit à compter de la date à laquelle

il a été mis fin aux mandats, soit à compter de la fin de la négociation en cas de non signature de l'accord. »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par M. Yves Cochet

- Après le mot : « période », rédiger ainsi la fin de la dernière phrase du dernier alinéa du IV de cet article, : « d'un an courant à compter de la date à laquelle il a été mis fin au mandat »

(Retiré en commission)

- Dans la première phrase du V de cet article, après les mots : « délégués du personnel », insérer les mots : « assistés par un représentant d'une organisation syndicale »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

A la fin de la première phrase du V de cet article, après le mot : « négociier », insérer les mots : « et conclure ».

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer les deux dernières phrases du V de cet article.

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Dans la deuxième phrase du V de cet article, après le mot : « validé », insérer les mots : « dans le mois suivant cette approbation ».

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Compléter la dernière phrase du V de cet article par les mots : « dans les conditions prévues au paragraphe III du présent article ».

- Compléter le V de cet article par l'alinéa suivant :

« Les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail s'appliquent aux accords d'entreprises signés par les délégués du personnel. »

Amendement présenté par M. François Goulard

- Supprimer le VI de cet article.

- Supprimer la dernière phrase du IX de cet article.

(Devenu sans objet)

- Supprimer le X de cet article.

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Rédiger ainsi le premier alinéa du X de cet article :

« Pour faire bénéficier les employeurs de l'allégement, les organismes de recouvrement de cotisations sociales obtiennent les renseignements nécessaires sur la durée du travail applicable dans l'entreprise, au moyen des panneaux d'affichage prévus par l'article L. 620-2 du code du travail, le cas échéant avec l'aide de l'inspection du travail. »

Amendement présenté par M. François Goulard

Au XII de cet article, supprimer les mots : « reconnues représentatives au plan national ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Dans le XII de cet article substituer au mot : « soutenir » le mot : « financier ».

Amendements présentés par M. François Goulard

- Supprimer le XIII de cet article.
- Supprimer le XIV de cet article.
- Supprimer les quatre premiers alinéas du XIV de cet article.

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Après les mots : « en cas de », rédiger ainsi la fin du premier alinéa du XIV de cet article : « déclaration intentionnellement fausse ».

Amendements présentés par MM. François Goulard, Michel Inchauspé (n° 6) et Didier Quentin (n° 116)

Supprimer le troisième alinéa du XIV de cet article.

Amendement présenté par Mme Marie-Thérèse Boisseau

Dans le troisième alinéa du XIV de cet article, substituer aux mots : « sont incompatibles avec », les mots : « ne respectent pas ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter le troisième alinéa du XIV de cet article par les mots : « et lorsque l'entreprise fait effectuer, de manière structurelle, des heures supplémentaires ne répondant pas à un accroissement temporaire de son activité ».

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Après le troisième alinéa du paragraphe XIV de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Le bénéfice de l'allégement est suspendu lorsque l'engagement en emplois prévu par l'accord n'est pas réalisé. »

Amendement présenté par Mme Marie-Thérèse Boisseau

Rédiger ainsi le quatrième alinéa du XIV de cet article :

« Le bénéfice de l'allègement est également suspendu soit 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, soit pour le salarié ayant effectué un nombre d'heures supplémentaires dépassant le contingent fixé par une convention ou un accord collectif étendu au sens du deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail. »

Amendements présentés par M. François Goulard

- Supprimer le XV de cet article.
- Supprimer le XVI de cet article.
- I.- Rédiger ainsi le dernier alinéa du XVI de cet article :

« L'Etat, conformément au principe de compensation intégrale, prend en charge la totalité de ce fonds. »

II – La perte de recettes pour l'Etat est compensée à due concurrence par le relèvement des droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

I – Compléter la deuxième phrase du dernier alinéa du XVI de cet article par les mots :

« , néanmoins leur contribution pourra aussi être déterminée en fonction des pertes de recettes et des dépenses induites par les destructions d'emplois liées à la mise en œuvre obligatoire et strictement planifiée de la réduction du temps de travail. »

II – La perte de recettes résultant de cette disposition sont compensées à due concurrence par une cotisation additionnelle aux droits sur le tabac et les alcools au bénéfice des organismes de sécurité sociale.

Article additionnel après l'article 11

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Insérer l'article suivant :

Il est inséré dans la section première du chapitre II du titre III du livre premier du code du travail, deux articles L. 132-2-2 et L. 132-2-3 ainsi rédigés :

«Article L. 132-2-2 Lors de la négociation de conventions ou d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, les organisations syndicales représentatives peuvent procéder à la consultation des salariés des entreprises et établissements concernés.

Cette consultation, dans la limite de deux heures par an, a lieu sur le temps de travail et dans un lieu mis à disposition par le chef d'entreprise.

« Article L.132-2-3 Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, un membre de chaque organisation syndicale qui participent à la négociation a droit d'entrée dans l'entreprise pour rencontrer les salariés concernés et procéder à leur consultation ».

- Insérer l'article suivant :

Après le deuxième alinéa de l'article L. 132-11 du code du travail, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Les conventions et accords collectifs doivent pour être valables être signés par les organisations syndicales de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections prud'homales précédant les conclusions de la convention ou de l'accord. »

- Insérer l'article suivant :

Après le premier alinéa de l'article L. 132-19 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La convention ou l'accord d'entreprise doit pour être valables être signés par les organisations syndicales de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. »

- Insérer l'article suivant :

Le 1^{er} alinéa de l'article L. 132-20 du code du travail :

« Dans un délai d'un mois à compter de la notification aux organisations syndicales affiliées, aux confédérations syndicales représentatives au niveau national d'une convention de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou d'un avenant ou d'une annexe, comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires, lorsque les dites dispositions l'autorisent soit, conformément à l'article L. 132-24, à des dispositions salariales conclus au niveau professionnel ou interprofessionnel, là où les organisations syndicales qui n'ont pas signé l'un des textes en question peuvent s'opposer à son entrée en vigueur, à condition d'avoir recueilli plus de la moitié des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défauts, les délégués du personnel pour ce qui concerne les accords d'entreprises, ou la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections prud'homales pour ce qui concerne les accords de branche. Lorsque le texte en cause ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, les organisations susceptibles de s'opposer à son entrée en vigueur sont celles qui ont obtenu la majorité des suffrages valablement exprimée dans le dit collège ».

- Insérer l'article suivant :

Le premier alinéa de l'article L. 133-1 du code du travail est complété par la phrase suivante :

« et affiliées à des confédérations ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections prud'homales précédant la conclusion de la convention ou de l'accord. »

- Insérer l'article suivant :

« Aux premiers, deuxième et dernier alinéa de l'article L. 412-11 du code du travail le mot « cinquante » est remplacé par le mot « dix ».

Article 12

Amendements présentés par MM. François Goulard et Thierry Mariani (n° 90)

Supprimer cet article.

(article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale)

Amendements présentés par MM. François Goulard, Michel Inchauspé et Didier Quentin

Rédiger ainsi la première phrase du II de cet article :

« Bénéficiaire de cet allègement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail pour leurs salariés relevant du régime général de sécurité sociale. »

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par Mme Gilberte Marin-Moskovitz

I - Après les mots : « voies ferrées d'intérêt local, à la fin de la première phrase du II de cet article, insérer les mots : « ou qui concourent à la fourniture d'électricité et de gaz mentionnées à l'article 23 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946 ».

II - Les pertes de recettes éventuelles pour les organismes sociaux, résultant de l'application du I sont compensées par la création, à due concurrence, d'une taxe additionnelle à l'impôt visé à l'article 885 U du code général des impôts.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Compléter la première phrase du II de cet article par les mots suivants :

« les entreprises de production de transport et de distribution électrique et de gaz, mentionnées à l'article 23 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946 ».

- Au deuxième alinéa du III de cet article supprimer le mot « décroissante »

Amendements présentés par Mme Marie-Thérèse Boisseau

- Après les mots « dans la limite d'un minimum, » supprimer la fin du deuxième alinéa du III de cet article.

(Retiré en commission)

- A la fin du deuxième alinéa du III de cet article, substituer aux mots : « déterminé par décret », les mots : « déterminé et voté par le Parlement ».

Amendement présenté par le rapporteur

I - Compléter le dernier alinéa du III de cet article par la phrase suivante : « Ce minimum est majoré de 50% lorsque la durée collective de travail ou la durée de travail stipulée par contrat fixées dans les limites rappelées au précédent alinéa est organisée au plus sur quatre jours par semaine civile ou lorsqu'elle est inférieure ou égale à trente-deux heures hebdomadaires. »

II - La perte de recettes pour les régimes de sécurité sociale est compensée par majoration à due concurrence des droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

(Devenu sans objet)

Amendements présentés par M. Jean Pontier

- I - Après le III de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« III bis - « lorsque le temps de travail est organisé sur une semaine de 4 jours ou sur une durée hebdomadaire de 32 heures, cet allègement est majoré de 20 %. »

II – L’augmentation des charges éventuelles pour l’Etat de l’application de ces dispositions est compensée, à due concurrence, par l’augmentation des droits applicables aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

(Devenu sans objet)

- I - Compléter le III de cet article par l’alinéa suivant :

« Il est revalorisé dans les mêmes conditions que le salaire minimum de croissance dans les conditions fixées aux articles L. 141-2 et suivants du code du travail.

II - L’augmentation des charges éventuelles pour l’Etat de l’application de ces dispositions est compensée, à due concurrence, par une augmentation des droits et applicables aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

- I - Après le III de cet article, insérer le paragraphe suivant :

III bis - « pour l’application de l’article L. 322-13, le montant du salaire minimum de croissance pris en compte est majoré de 75 % pour les entreprises de trois salariés au plus. »

II - L’augmentation des charges éventuelles pour l’Etat de l’application de ces dispositions est compensée, à due concurrence, par une augmentation des droits et applicables aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

Amendements présentés par M. François Goulard

- Après le III de cet article, insérer le III suivant :

III bis - « L’allègement de cotisations sociales défini à l’article 11-1 bénéficie également aux salariés sous contrat à durée déterminée quelle que soit la durée de leur contrat de travail. »

- Supprimer le IV de cet article.
- Supprimer la seconde phrase du premier alinéa du IV de cet article.

Amendements présentés par Mme Marie-Thérèse Boisseau

- I. Supprimer le deuxième alinéa du IV de cet article.

II. La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée par la création d’une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

- Compléter le deuxième alinéa du IV de cet article par les mots :

« à l’exception des salariés des entreprises ayant signé soit un accord ou une convention de branche étendue sur le transfert de personnel, ou selon les dispositions de l’article L. 122-12 du code du travail ».

Amendements présentés par M. Jean Pontier

- I - Après le IV de cet article insérer le paragraphe suivant :

« IV bis - Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 du code du travail, l'allègement, déterminé selon les modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret ».

II - La perte de recettes pour les régimes de sécurité sociale est compensée par une majoration, à due concurrence, des droits prévus à l'article xxx du code général des impôts.

- I - Compléter le V de cet article par l'alinéa suivant :

« c) avec la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996. »

II - L'augmentation des charges éventuelles pour l'Etat de l'application de ces dispositions est compensée, à due concurrence, par une augmentation des droits et applicables aux articles 575 et 575 A du Code général des impôts.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Après le I de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« I bis - Il est créé une commission nationale destinée à contrôler l'utilisation des fonds publics et évaluer leur efficacité pour l'emploi et la formation. Cette commission établira au moins deux fois par an un bilan, au plan national, de l'utilisation de ces fonds. Elle pourra s'appuyer sur les travaux de l'instance de suivi paritaire présente dans chaque entreprises et spécifiquement créée à cet effet dans chacune d'entre elles. La composition et les modalités d'intervention de ces deux organismes sont déterminées par décret. »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par le rapporteur

Rédiger ainsi le III de cet article :

« III - 1° Les dispositions des articles L. 241-13 et L. 711-13 du code de la sécurité sociale ne sont pas applicables aux salariés des entreprises ouvrant droit au bénéfice de l'allègement prévu au I ci-dessus.

2° Les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail sont abrogés. Toutefois, elles 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. »

(Retiré en commission)

Article 13

Amendements présentés par MM. Thierry Mariani (n° 95) et François Goulard

Supprimer cet article.

Article 14

Amendements présentés par MM. François Goulard et Thierry Mariani (n° 96)

Supprimer cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Supprimer le I de cet article.
- Supprimer le II de cet article.

Amendements présentés par M. François Goulard

Après le mot : «tard », rédiger ainsi la fin du II de cet article : «le 1^{er} janvier 2004. »

Amendements (n°s 108 et 109) présentés par M. Gérard Fuchs

- Dans le II de cet article, après les mots : « un an », insérer les mots : « ou, pour les entreprises de plus de 500 salariés, deux ans. »
- Compléter le II de cet article par la phase suivante : « En outre, les dispositions de ces accords qui ne sont pas contraires à la présente loi sont applicables sans limitation de durée. ».

Article 15

Amendements présentés par MM. François Goulard et Thierry Mariani (n° 97)

Supprimer cet article.

(article L. 212-3 du code du travail)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rédiger ainsi cet article :

« Art. L. 212-3 - L'horaire de travail est un élément du contrat de travail ».

Amendement (n° 98) présenté par M. Thierry Mariani

Dans le dernier alinéa du I de cet article, substituer aux mots : « du travail organisée par une convention ou un accord collectif », les mots : « collective du travail. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Supprimer le II de cet article.

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Supprimer le II de cet article.

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Rédiger ainsi le II de cet article :

« Les décisions de réorganisation prises par l'employeur, et en particulier les modalités de la réduction du temps de travail ne peuvent être une cause d'aggravation des conditions de vie et de travail des salariés. Les modifications des conditions d'emploi et de travail concernant le niveau de rémunération ou les horaires de travail sont soumises aux dispositions de l'article L.321-1-2 du présent code. Les modifications prévues par l'employeur peuvent être refusées par le salarié si celles-ci détériorent ses conditions de vie sociale, celles de sa famille et notamment font obstacles à ses devoirs de surveillance et d'éducation de ses enfants mineurs. Le licenciement notifié alors que le salarié a fait état de l'une de ces difficultés peut être annulé par le Conseil des Prud'hommes, qui se prononce dans le délai d'un mois suivant sa saisine ; si le salarié renonce au bénéfice de la nullité du licenciement, le tribunal fixe alors le montant des dommages et intérêts selon la procédure de droit commun. »

Amendements présentés par Mme Gilberte Marin-Moskovitz

- Rédiger ainsi le II de cet article :

« Le fait pour un ou plusieurs salariés de refuser, conséquemment à un accord de réduction de la durée du travail, la modification substantielle de leur contrat de travail ne peut être considéré comme une cause réelle et sérieuse de licenciement que si cet accord a été signé par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ».

- Rédiger ainsi le II de cet article :

« II - Le fait pour un ou plusieurs salariés de refuser, conséquemment à un accord de réduction de la durée du travail, la modification substantielle de leur contrat de travail ne peut être considéré comme une cause réelle et sérieuse de licenciement. »

Amendement (n° 99) présenté par M. Thierry Mariani

Dans le II de cet article, substituer aux mots : « du travail organisée par un accord conclu conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente loi, » les mots : « collective du travail ».

Amendements présentés par MM. Michel Inschauspé (n° 8) et Didier Quentin (n° 118)

Après les mots : « présente loi, », rédiger ainsi la fin du dernier alinéa de cet article, « le refus est assimilé à une démission et ne donne pas lieu à indemnisation de l'employeur ».

Amendement présenté par M. Jean Pontier

Après le mot : « sérieuse », rédiger ainsi la fin du II de cet article :

« Celui-ci est soumis à la procédure applicable en cas de licenciement individuel et donne lieu au versement de l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 122-9 du code du travail ».

Amendement présenté par M. Germain Gengenwin

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« III - En l'absence d'accord conclu conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente loi, le licenciement du ou des salariés refusant une modification de leur contrat de travail consécutive à une réduction de la durée du travail est également réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse et est soumis à la procédure applicable en cas de licenciement individuel ».

Article 16

Amendements présentés par MM. Thierry Mariani (n° 100) et François Goulard

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Rédiger ainsi cet article :

« La valeur du taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance est majoré de 11,4 % à compter du 1er janvier 2000. Dans les entreprises de 20 salariés et moins cette majoration s'applique au 1er janvier de l'an 2002 ou au jour de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail si elle est antérieure.

Amendement présenté par Mme Gilberte Marin-Moskovitz

Rédiger ainsi cet article :

« Dans les entreprises où la durée du travail a été réduite à 35 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, le SMIC est augmenté de 11,4 % à compter de la promulgation de la présente loi ».

Amendement (n° 110) présenté par M. Gérard Fuchs

Avant le I de cet article, insérer les deux alinéas suivants :

« Aucun salarié travaillant à temps plein, sur la base de la durée légale du travail, ne peut percevoir un salaire mensuel inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel.

Aucun salarié travaillant à temps partiel ne peut percevoir un salaire mensuel inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel proratisé au nombre d'heures effectuées. »

Amendements présentés par MM. Thierry Mariani (n° 101) et Hervé Morin

Dans la première phrase du premier alinéa du I de cet article, substituer aux mots : « à la date de la réduction », les mots : « à la date de conclusion de l'accord collectif de branche étendu ou d'entreprise, ou à défaut d'accord à la date de réduction ».

Amendements présentés par M. Yves Cochet

- Après les mots : « à la date de la réduction par » rédiger ainsi la fin de la première phrase du premier alinéa du I de cet article : « cent soixante-neuf heures ».

(Retiré en commission)

- Supprimer le dernier alinéa du I de cet article.

(Retiré en commission)

- Après les mots : « Durée collective du travail », rédiger ainsi la fin du II de cet article : « ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au minimum prévu au I ».

(Retiré en commission)

Amendement présenté par le rapporteur

Dans la première phrase du III de cet article, supprimer les mots : « , et dont la durée de travail est réduite ».

(Retiré par son auteur, repris par M. Hervé Morin et rejeté)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Dans la première phrase du III de cet article, supprimer les mots : « et dont la durée du travail est réduite ».

Amendement (n° 102) présenté par M. Thierry Mariani

Supprimer la dernière phrase du III de cet article.

Amendement présenté par le rapporteur

Après le mot : « travail », rédiger ainsi la fin de la dernière phrase du III de cet article : « ainsi que pour les salariés embauchés à temps partiel dans une entreprise ou un établissement nouvellement créés. »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

I. Dans le paragraphe IV de cet article, substituer au mot : « 2002 »
le mot : « 2001 ».

II. Dans le paragraphe IV de cet article, substituer au mot : « 2005 » le mot :
« 2002 ».

Amendement présenté par le rapporteur

Supprimer le V de cet article.

(Retiré en commission)

Amendements présentés par MM. Hervé Morin et Yves Cochet

Supprimer le V de cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« VI - La mise en œuvre de la réduction du temps de travail ne peut être une cause de diminution de salaires.

« Au premier janvier 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés, au 1er janvier 2002 dans les autres, ou au jour de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail si celle-ci est intervenue, ou intervient, entre ces dates et le 13 juin 1998, les taux de salaire horaire réels, quelle qu'en soit la source juridique, sont affectés d'un coefficient multiplicateur égal à la durée de travail légale, conventionnelle ou contractuelle précédente divisée par la nouvelle durée légale ou conventionnelle de 35 heures maximum.

« Le taux de salaire horaire servant de référence est calculé à partir de tous les éléments fixes de rémunération, auxquels s'ajoutent la rémunération des heures supplémentaires accomplies de manière constante, servis au cours des 12 mois précédents la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Les éléments variables de rémunération ne doivent pas être affectés par la révision des taux horaires.

« Les salariés embauchés postérieurement à la réduction du temps du travail et les salariés à temps partiel bénéficient, à qualification et ancienneté comparables, des mêmes taux horaires ».

Article 17

Amendements présentés par MM. Thierry Mariani (n° 103), Bernard Accoyer et François Goulard

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rédiger ainsi cet article :

I.- A la fin de l'alinéa 1 de l'article L. 200-1 du code du travail, sont insérés les mots :

« , les établissements agricoles ».

II. – En conséquence, les articles 992, 992-1, 992-2, 993, 993-1, 993-2, 993-3, 994, 996, 997 et 997-1 du code rural sont supprimés.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Après le troisième alinéa du I de cet article, insérer l'alinéa suivant :

1° bis – Dans la première phrase du 2^{ème} alinéa, les mots : « les conditions de recours aux astreintes » sont supprimés.

- Après le troisième alinéa du I de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« 1° ter – Dans la première phrase du quatrième alinéa, les mots : « aux conditions de recours aux astreintes sont supprimés. »

- Supprimer les deux derniers alinéas du I de cet article.

(Retiré en commission)

- Substituer au dernier alinéa du I de cet article les alinéas suivants :

« Rédiger ainsi le sixième alinéa de l'article 992 du code rural.

« Les pauses, ou autres périodes d'inaction pendant lesquelles le salarié ne peut, de fait, quitter l'enceinte de l'entreprise ou son lieu de travail externe aux locaux de l'entreprise ainsi que les temps passés en voyages professionnels sont du temps de travail effectif.

« A contrario, le temps de travail effectif ne comprend pas : Les temps de pause consacrés aux trajets domicile-entreprise et les temps consacrés aux repas lorsque le salarié peut en droit et en fait quitter l'enceinte de l'entreprise ou son lieu de travail externe aux locaux de l'entreprise .»

(Retiré en commission)

- Après le I de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« I bis – L'article 992 du code rural est complété par 7 alinéas ainsi rédigés :

« Les astreintes sont les périodes hors travail effectif tel que défini au présent article et durant lesquelles un salarié accepte des restrictions à sa liberté d'aller et venir, hors des locaux de l'entreprise, afin d'intervenir, à tout moment, sur appel de son employeur, pour accomplir un travail urgent.

« Les astreintes ne sont possibles que dans les branches professionnelles où une convention ou un accord collectif étendu l'a prévu.

« Les astreintes ne sont autorisées que dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Celui-ci, ou un avenant qui lui est annexé, prévoit les modalités pratiques des astreintes.

« La convention ou l'accord prévoit notamment les compensations minimales en termes de repos, le volume maximale annuel et mensuel des astreintes et le salaire minimal dû pour chaque heure d'astreinte, qui ne pourra être inférieur au tiers du salaire du salarié concerné.

« Le temps passé à effectuer un travail pendant les périodes d'astreinte est considéré et rémunéré comme du travail effectif avec une majoration minimale de 50% . Il est comptabilisé dans la durée du travail hebdomadaire. Chaque intervention est valorisée pour au moins deux heures.

« Les modalités d'appréciation de recours aux astreintes sont fixées par décret en conseil des ministres.

« Une période d'astreinte n'étant pas une période de repos, il ne peut être imposé d'astreinte à un salarié ayant travaillé six jours dans la semaine civile ou n'ayant pas bénéficié de son repos quotidien minimum de 11 heures. »

Article 17

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

- Après le I de cet article insérer le paragraphe suivant :

« I Bis - La réduction du temps de travail résultant de l'application de l'article 992 du code rural nouveau est opéré à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif. »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par M. François Goulard

- Dans la première phrase du II de cet article, substituer à la date : « 2000 », la date : « 2003 ».
- Dans la première phrase du II de cet article, substituer à la date : « 2000 », la date : « 2001 ».
- Dans la première phrase du II de cet article, substituer deux fois au nombre : « vingt », le nombre : « cinquante ».
- Dans l'avant-dernière phrase du II de cet article, substituer à la date : « 2002 », la date : « 2003 ».

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Compléter le II de cet article par l'alinéa suivant :

« Pour les salariés affectés à des travaux pénibles, tel que définis par décret, pour les travailleurs postés, pour les travailleurs de nuit, travaillant au moins 3 heures dans la tranche horaire comprise entre 22 heure et 5 heure, la durée légale du travail est fixée à 32 heures au 1^{er} janvier 2000 ».

- Dans le premier alinéa de cet article, supprimer les mots : « ou de la durée considérée comme équivalente ».
- Rédiger ainsi le premier alinéa du I de cet article :

« I – Chacune des huit premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée par l'article 992 donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. »

Amendement présenté par M. François Goulard

A la fin du premier alinéa du I de cet article, substituer aux mots : « 25 % », les mots : « 5 % ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Supprimer les cinq derniers alinéas du I de cet article.

Amendements présentés par M. François Goulard

- A la fin du deuxième alinéa du I de cet article, substituer aux mots : « 15 % » les mots : « 5 % ».
- Après les mots : « 15 % », supprimer la fin du deuxième alinéa du I de cet article.
- Dans la première phrase du troisième alinéa du I de cet article, supprimer le mot : « étendu ».
- Supprimer la dernière phrase du troisième alinéa du I de cet article.
- Supprimer le quatrième alinéa du I de cet article.
- Supprimer l'avant-dernier alinéa du I de cet article.
- Supprimer le dernier alinéa du I de cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Rédiger ainsi le II de cet article :

« Chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 8^{ème} heure donne lieu à une majoration de salaire de 50 % . »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. François Goulard

Sur le II de cet article, substituer aux mots : « 25 % », les mots : « 5 % ».

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Compléter le II de cet article par l'alinéa suivant :
« Le taux de majoration concernent les heures supplémentaires dont l'exécution est rendue nécessaire en cas de difficultés de recrutement dans les catégories de salariés concernés. La pénurie d'effectifs est certifiée par une attestation délivrée par le Directeur départemental de l'ANPE indiquant qu'il n'y a pas dans le département de chômeur dans ces catégories. »
- Après le II insérer l'alinéa suivant :
« II bis - Les heures supplémentaires effectuées en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent du présent article donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :
50 % pour les huit premières heures ;
100 % pour les heures suivantes. »

Amendements présentés par M. François Goulard

- Dans le premier alinéa du III de cet article, supprimer le mot : « étendu ».
- Dans le deuxième alinéa du III de cet article, supprimer le mot : « étendu ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Supprimer l'avant-dernier alinéa du III de cet article.

Amendement présenté par M. François Goulard

Supprimer le V de cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

- Après le VI de cet article, insérer le paragraphe suivant :
VI bis – Dans le 3^{ème} alinéa de l'article 993 du code rural, les mots :
« dans les établissements énumérés au 7° de l'article 1144 qui n'ont pas une activité de production agricole » sont supprimés.
- Après le VI de cet article, insérer le paragraphe suivant :
« Le 4^e alinéa de l'article 993 du code rural est supprimé. »
- Après le VI de cet article, insérer le paragraphe suivant :
« VI ter – Le 4^e alinéa de l'article 993 du code rural est supprimé. »
- Supprimer le VII de cet article.

Amendement présenté par M. François Goulard

Dans la première phrase du dernier alinéa du VII de cet article, supprimer le mot : « étendu ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

- Rédiger ainsi le VIII de cet article :
« VIII.- Le premier alinéa de cet article est ainsi rédigé :
« Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectué après information de l'inspecteur du travail est fixé à 100 heures par an et par salarié. »
- Après le VIII de cet article, insérer le paragraphe suivant :
"VIII bis – Au 2^{ème} alinéa de l'article 993-2 du code rural, les mots :
« supérieurs » sont supprimés.
- Dans le dernier alinéa du IX de cet article, supprimer les mots : « par le décret prévu».
- Après le IX de cet article, insérer le paragraphe suivant :
« IX bis – A la fin de l'article 993-3 du code rural, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« En cas de chômage dans une profession, l'inspecteur du travail pourra interdire l'exécution des heures supplémentaires prévues au 1^{er} alinéa du présent article. »

Amendement présenté par M. François Goulard

- Dans le deuxième alinéa de cet article, supprimer le mot : « étendu ».
- Dans le troisième alinéa de cet article, supprimer le mot : « étendu ».

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« XIV – I – Au premier alinéa de l'article 994 du code rural, les mots : « quarante-six heures » sont remplacés par les mots : « quarante-deux heures » et les mots : « quarante-huit heures » sont remplacés par les mots : « quarante-quatre heures ».

« II – Au deuxième alinéa de cet article : les mots « quarante-six heures » sont remplacés par les mots « quarante-deux heures ».

« III – Au troisième alinéa de cet article : les mots : « quarante-huit heures » sont remplacés par les mots : « quarante-quatre heures ».

- Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« XIV – Supprimer l'avant-dernier article 994 du code rural. »

- Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« L'article 995 du code rural est ainsi rédigé :

« La durée et les horaires de travail accomplis par chaque salarié font l'objet d'un enregistrement par tout moyen et chaque fois que possible par un système informatisé et sécurisé.

« Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la durée et les horaires de travail peuvent être enregistrés par un moyen mécanographique ou manuel.

« Ces systèmes enregistrent l'heure de début et de fin de chaque journée de travail et des pauses non rémunérées totalisent la durée de chaque journée et de chaque semaine de travail, établissent le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées et le nombre d'heures de travail accomplies depuis le début de l'année en cours.

« Une copie des enregistrements est remise au salarié sous la forme d'un document annexé au bulletin de salaire.

« Les renseignements fournis par les systèmes d'enregistrement sont conservés pendant 5 ans et sont tenus à la disposition des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des délégués syndicaux et de l'inspecteur du travail auquel, sur sa demande, est fournie une copie des enregistrements. »

- Compléter cet article par la paragraphe suivant :

« XVII – Avant le premier alinéa de l'article 997 du code rural, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est interdit d'occuper plus de cinq jours par semaine un même salarié ».

- Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« XVIII – Le premier alinéa de l'article 997 du code rural est ainsi rédigé :

« Chaque semaine, le salarié agricole ou similaire a droit à un repos d'une durée de cinquante-neuf heures consécutives incluant le dimanche. »

- Compléter cet article par le paragraphe suivant :
« XIX – Le treizième alinéa de l’article 1031 du code rural est supprimé. »

Après l’article 17

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- L’article L. 120-3 du code du travail est supprimé.
- Après l’article L.212-5-2 du code du travail, il est inséré un article L. 212-5-3 (nouveau) ainsi rédigé :
« Art. L. 212-5-3 - Dans les établissements de toute nature, employant au moins 50 salariés, le nombre total de salariés :
« - occupés avec un contrat de travail à durée déterminée,
« - mis à disposition par une entreprise temporaire,
« - travaillant dans les locaux de l’établissement ou ses dépendances pour le compte d’une entreprise sous-traitante ou avec un statut de travailleur indépendant,
« ne peut excéder 10% de l’effectif total de l’établissement.
« L’effectif de référence s’apprécie au 31 décembre de l’année précédente.
« Le nombre total de personnes employées dans les conditions prévues à l’alinéa 1 du présent article s’apprécie en divisant par 1584 le nombre total d’heures pendant lesquelles ces personnes ont été employées.
« Dans les établissements occupant moins de 50 salariés, le nombre d’heures de travail fournies dans l’année par les personnes employées dans les conditions visées à l’alinéa 1er du présent article ne peut excéder 10 % du nombre d’heures de travail assurées par le personnel permanent de l’établissement au cours de l’année précédente. »
- Après l’article L.212-5-2 du code du travail, il est inséré un article L. 212-5-4 ainsi rédigé.
« Art. L. 212-5-4 - En cas de dépassement du contingent fixée à l’article L. 212-5-1 les salariés occupés dans l’établissement sous contrat à durée déterminée mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou une entreprise sous-traitante, bénéficient d’une majoration de 50 % pour chaque jour pendant lequel le contingent a été dépassé. ».
- Après l’article L. 212-5-2 du code du travail, il est inséré un article L. 121-5-5 ainsi rédigé :
« Art. L. 121-5-5 - L’infraction à la règle instituée par l’article L. 212-5-1 est passible des pénalités définies à l’article L.152-1-4 du code du travail ».

Amendements présentés par M. Yves Cochet

- Chaque année et au plus tard le dernier jour du mois de février, dans chaque entreprise est communiqué aux délégués syndicaux, aux membres du comité d’entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, ou, dans les entreprises dépourvues de représentants élus du personnel, à chaque salarié, le total des heures de travail effectuées, dans l’entreprise, l’année précédente par des salariés en contrat à durée déterminée, par des salariés d’entreprises de travail temporaire, par des salariés employés par des entreprises sous-traitantes, par des salariés à temps partiel et au titre des heures supplémentaires. Pour

chacune de ces catégories, le nombre d'heures effectuées est exprimée, en outre, au regard de l'horaire collectif applicable à l'entreprise, en nombre de postes équivalant à un temps complet.

Dans cette communication, l'employeur informe des moyens mis en œuvre pour réduire d'au moins 10%, dans l'année en cours, le nombre total des heures visées à l'alinéa précédent. Cette information est transmise en même temps à l'inspection du travail.

Lors de la communication suivante, l'employeur rend compte de l'exécution de l'objectif de réduction. Ce compte-rendu est transmis en même temps à l'inspection du travail. En cas de non-respect de l'engagement de réduction, les heures effectuées au-delà de l'engagement donnent lieu à la contribution visée au deuxième alinéa du I de l'article L. 212-5 du code du travail et sont reportées sur l'engagement de réduction de l'année en cours.

- Dans les entreprises de plus de 20 salariés, les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés d'entreprises de sous-traitance ne doivent pas représenter plus de 8% de l'effectif salarié total de l'entreprise. Ces entreprises qui, au 1er janvier 2000 atteindraient un taux supérieur à 8 %, devront faire baisser ce taux de deux points par an jusqu'à obtenir ces 8 % au plus.

- Tout contrat de travail à durée déterminée et tout recours à des salariés d'entreprises de travail temporaire donnent lieu au versement d'une somme de dix mille francs, par timbre fiscal. Cette disposition ne s'applique pas aux remplacements provisoires de salariés en congés.

- La dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigés :

Si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle ou sérieuse, le tribunal prononce la nullité du licenciement et ordonne, à la demande du salarié, sa réintégration dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par le salarié, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des vingt-quatre derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9. Cette décision est exécutoire de plein droit.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Le gouvernement s'engage à inscrire à l'ordre du jour du Parlement, avant le 31 décembre 2000, l'examen d'un texte de loi tendant à interdire le recours aux licenciements abusifs.

Amendement présenté par M. Jean-Jacques Weber

Avant le 1^{er} mars 2000, le gouvernement présentera les mesures visant à garantir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

I.- Insérer l'intitulé et l'article suivants :

« Chapitre XII

« Application dans la fonction publique

« Art. 18.- Au 1^{er} janvier 2000 la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires dans les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière ainsi que dans les établissements publics à caractère administratifs.

« La réduction du temps de travail dans les administrations publiques tiendra compte des situations existantes, et notamment des missions comportant des sujétions particulières telles : le travail de nuit ou les travaux pénibles pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail sera plafonnée à 32 heures.

« Dans chaque entité administrative, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail fait préalablement l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, devant aboutir à un rejet à soumettre au comité technique paritaire.

« Le maintien du niveau actuel des rémunérations mensuelles, principales et accessoires, des fonctionnaires et agents publics est garanti dans le cadre de la réduction de la durée du travail.

« Les moyens nécessaires pour permettre la réduction du temps de travail seront dégagés sur le budget de l'Etat pour les administrations publiques relevant des trois fonctions publiques : Etat, territoriale et hospitalière.

« L'attribution de moyens au titre de la réduction du temps de travail est conditionnée par la création d'emplois statutaires de fonctionnaires selon des modalités et des critères comparables à ceux fixés dans le secteur privé, tout en tenant compte des situations d'administrations ayant déjà engagé une réduction partielle du temps de travail. Ainsi pour une collectivité territoriale ou un établissement passant de 39 à 35 heures la durée hebdomadaire du travail, l'aide publique sera déclenchée à partir d'un volume de création d'emplois correspondant à une augmentation d'au moins 6% de ses effectifs.

« Les dispositions prévues à l'article précédent font l'objet d'un accord contractuel avec l'Etat, ayant pour objet la création et les conditions de pérennisation du droit à l'aide.

« Afin de garantir le contrôle de l'usage des fonds publics, chaque administration établira un bilan annuel des conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail qui sera présenté à la commission départementale de développement des services publics. »

II – La perte de recettes est compensée à due concurrence par une majoration des droits visés aux articles 575 et 575A du code général des impôts.

Amendement présenté par M. François Goulard

I.- « Après le quatrième alinéa (c) de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« c. Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre premier du statut général, les collectivités territoriales peuvent recruter, par voie contractuelle, des personnes qui connaissent des difficultés d'insertion professionnelle. Ces agents sont recrutés pour des emplois permanents à temps complet, sont engagés par des contrats pour une durée maximale de trois ans qui ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse. »

I. – Les conditions d'application de cet article sont définies par décret en Conseil d'Etat. »

Amendement présenté par M. Germain Gengenwin

Le présent projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail ne s'applique pas aux sociétés innovantes au sens de l'article 22-1 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placements collectifs en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances avant la fin de leur troisième exercice.

Amendement (n° 104) présenté par M. Thierry Mariani

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur un an après la date de sa publication.

TITRE

Amendement présenté par Mme Marie-Thérèse Boisseau

Dans le titre du projet de loi, supprimer le mot : « négociée ».

Amendement présenté par M. Hervé Morin

Dans le titre du projet de loi, substituer au mot : « négociée », le mot : « autoritaire ».