

Document
mis en distribution
le 24 novembre 1999

N^o 1937

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 17 novembre 1999.

RAPPORT

FAIT

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

PAR M. Gaëtan GORCE,

Député.

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

Assemblée nationale :

1^{ère} lecture : **1786 rect., 1826, T.A. 366**

CMP : **1921**

Nelle lecture : **1889**

Sénat :

1^{ère} lecture : **22, 30 et T.A. 15** (1999-2000)

Cmp : **70** (1999-2000)

Travail.

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales est composée de : M. Jean Le Garrec, *président* ; MM. Jean-Michel Dubernard, Jean-Paul Durieux, Jean-Pierre Foucher, Maxime Gremetz, *vice-présidents* ; Mme Odette Grzegorzulka, MM. Denis Jacquat, Patrice Martin-Lalande, *secrétaires* ; MM. 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, Mme 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. Julien Dray, Guy Drut, Nicolas Dupont-Aignan, Yves Durand, René Dutin, Christian Estrosi, Claude Evin, Jean Falala, 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, Jean-Jacques Guillet, Mme Paulette Guinchard-Kunstler, M. Francis Hammel, Mme Cécile Helle, MM. Pierre Hellier, Michel Herbillon, Guy Hermier, Mmes Françoise Imbert, Muguette Jacquaint, MM. Jacky Jaulneau, 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, 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, Jean-Pierre Pernot, Mme Geneviève Perrin-Gaillard, MM. Bernard Perrut, *Pierre Petit*, Mme Catherine Picard, MM. Jean Pontier, Jean-Luc Prével, Alfred Recours, Gilles de Robien, Mme Chantal Robin-Rodrigo, MM. François Rochebloine, Marcel Rogemont, Yves Rome, Jean Rouger, Rudy Salles, Mme Odile Saugues, MM. *André Schneider*, Bernard Schreiner, Patrick Sève, Pascal Terrasse, Gérard Terrier, André Thien Ah Koon, Mme Marisol Touraine, MM. Anicet Turinay, Jean Ueberschlag, Jean Valleix, Alain Veyret, Philippe Vuilque, *Jean-Jacques Weber*, Mme Marie-Jo Zimmermann.

SOMMAIRE

	Pages
TM \o "1-6" \t "Titre 7;6;Titre 8;7;Titre 9;7;Titre 10;8;Titre 11;7;Titre 2bis;2;Titre 12;9;Titre 13;9;Titre14;9" introduction	7
TRAVAUX DE LA COMMISSION	13
Chapitre Ier : Développement de la négociation collective et temps de travail	13
Article 1er A (nouveau) : Tenue d'une <i>conférence nationale</i> sur le développement de la négociation collective	13
Article 1er B (nouveau) : Validation des accords conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998	14
Article 1er : Confirmation du passage à la <i>nouvelle durée</i> légale fixée à trente-cinq heures hebdomadaires	16
Article 1er bis A (nouveau) : Validation de l'accord du 8 avril 1999 sur le mandatement	18
Article 1er bis B (nouveau) : Dispositions particulières applicables aux établissements soumis à la procédure d' <i>agrément</i>	19
Article 1er bis : Contreparties aux sujétions liées aux contreparties pour le salarié	21
Article 1er ter : Définition des temps <i>compris</i> dans le temps de travail effectif	22
Article 1er quater : Mise en place des régimes d'équivalence	25
Article 1er quinquies (article L. 212-4 du code du travail) : Régime des <i>astreintes</i>	27
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	29
Article 2 bis (article L. 212-7 du code du travail) : Durée hebdomadaire maximale du travail sur douze semaines consécutives	31
Article 2 ter (article L. 221-4 du code du travail) : Repos hebdomadaire	32
Chapitre II : Répartition et aménagement du temps de travail	33
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 des modulations	33
Article 4 : Réduction de la durée du travail organisée sous forme de jours ou de demi-journées de repos à prendre sur le mois ou sur l'année	34
Article 4 bis : Mesures visant à faire respecter le repos dominical par les établissements de vente en détail	36
Chapitre III : Dispositions relatives aux cadres	37
Article 5 : Réglementation du temps de travail appliquée aux cadres et aux itinérants	37
Chapitre IV : Temps partiel et contrat intermittent	41
Article 6 : Travail à temps partiel	41
Article 6 bis (article L. 322-12 du code du travail) : Abattement spécifique au temps partiel	43
Article 6 ter (nouveau) : Aide au temps partagé	45
Article 6 quater (nouveau) (article L. 212-4-7 nouveau du code du travail) : Contrat de travail à temps partagé	46
Article 7 : Travail intermittent	47
Chapitre VI : Compte épargne-temps	48
Article 9 (article L. 227-1 du code du travail) : Compte épargne-temps	48
Chapitre VII : Formation et réduction du temps de travail	49
Article 10 (articles L. 932-2 et L. 932-3 du code du travail) : Formation et réduction du temps de travail	49
Article 10 bis (articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail) : Transposition partielle de la directive européenne du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail	51
Chapitre VIII : Développement de la négociation et allègement de cotisations sociales	52
Article 11 : Développement de la négociation et allègement de cotisations sociales	52
Article 11 bis : Allègement de cotisations sociales pour les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi	56
Article 12 (articles L. 241-13-1 et L. 711-13-1 nouveaux du code de la sécurité sociale, article 9 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998) : Allègement de cotisations sociales	57
Article 12 ter (article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998) : Réduction anticipée de la	

durée du travail dans les entreprises de vingt salariés au plus⁵⁹

Article 12 *quater* (article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998) : Allègement des formalités administratives des entreprises de vingt salariés ou moins pour bénéficier de l'aide financière à la réduction du temps de travail dans le cadre d'un accord offensif⁶⁰

Article 12 *quinquies* (article 8-2 nouveau de l'ordonnance n°77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales) : Adaptation de certaines dispositions du projet de loi à la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon 61

Article 13 (article L. 127-1 du code du travail) : Dispositions relatives aux accords inter-entreprises et aux groupements d'employeurs⁶²

Chapitre IX : Sécurisation juridique 63

Article 14 : Sécurisation juridique des conventions ou accords conclus en application de la loi du 13 juin 1998⁶³

Article 14 bis (nouveau) : Validation des versements effectués en contrepartie des permanences nocturnes comportant des périodes d'inaction accomplies en chambre de veille par le personnel des institutions sociales et médico-sociales régies par la loi n° 75-535 du 30 juin 1975⁶³

Article 15 (article L.212-3 du code du travail) : **Licenciement d'un** salarié refusant les conséquences, sur son contrat de travail, de l'application d'un accord de réduction du temps de travail⁶⁴

Article 15 bis (article L. 321-13 du code du travail) : Exemption de la "contribution Delalande" 66

Chapitre X : Rémunération 67

Article 16 : Salaire minimum de croissance et complément différentiel de salaire 67

Chapitre XI : Application dans les professions agricoles 70

Article 17 : Transposition du projet de loi dans le code rural
70

Chapitre XI bis : Dispositions diverses	71
Article 18 : Présomption de salariat	71
Article 19 (article L. 432-4 du code du travail) : Information du comité d'entreprise	72
Chapitre XII : Bilan pour l'emploi	73
Article 20 : Bilan pour l'emploi	73
TABLEAU COMPARATIF	75

AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION

introduction

Le Sénat a adopté, au cours de sa séance du 4 novembre 1999, le projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail dans une version très éloignée *du texte* adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 19 octobre, ne serait-ce qu'en raison de la remise en cause du passage à une nouvelle durée légale hebdomadaire fixée à trente-cinq heures.

Des articles nouveaux ont été introduits par le Sénat :

- Un article 1er A apparaît comme la simple traduction d'un souhait exprimé par la principale organisation patronale française visant à l'organisation d'une conférence sur la négociation collective. Cette disposition est en complète contradiction avec les objectifs mêmes du projet de loi.

- Un article 1er B crée un mécanisme de sécurisation des accords de réduction du temps de travail antérieurement conclus se substituant à l'article 14 du projet de loi à seule fin de valider des clauses illégales *ab initio*.

- L'article 1er bis A vise à proroger les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 repris dans la loi du 12 novembre 1999, alors que cet accord a fait l'objet d'une reconduction le 8 avril 1999 par les partenaires sociaux. Il n'apparaît donc pas utile de valider à nouveau par la loi ce dispositif d'autant que les dispositions de l'article 11 du projet de loi élargissent et complètent les mécanismes imaginés en 1995.

- L'article 1er bis B crée de façon inutile une aide aux établissements sociaux et médico-sociaux régis par la loi du 30 juin 1975 afin de compenser les inconvénients de la procédure d'agrément qui leur est spécifique.

- L'article 6 ter précise de manière superflue les modalités d'allègements des cotisations applicables aux salariés travaillant en temps partagé.

- L'article 6 quater crée un nouveau contrat de travail dit « à temps partagé » que l'existence d'outils juridiques déjà en vigueur rend inutile.

- L'article 14 bis valide à juste titre les versements effectués en contrepartie des permanences nocturnes en chambre de veille effectuées par le personnel des établissements sociaux et médico-sociaux régis par la loi du 30 juin 1975.

Par ailleurs, le Sénat a modifié nombre de dispositions essentielles du projet de loi au point de dénaturer certaines :

- L'article 1er relatif à la confirmation du passage à une nouvelle durée légale a été presque intégralement supprimé, ce qui démontre une fois encore l'opposition de principe du Sénat à la démarche de réduction généralisée du temps de travail.

- L'article 1er ter relatif aux contours du temps de travail effectif ne comporte plus, dans la rédaction du Sénat, aucune référence aux temps consacrés aux pauses et à la restauration.

- L'article 1er quater sur la mise en place des régimes d'équivalence

remet en cause la rédaction retenue par l'Assemblée nationale lors de la première lecture qui consistait à imposer l'intervention préalable d'un décret avant l'établissement de tout dispositif d'équivalence.

- De nombreuses dispositions de l'article 1er quinquies sur le régime des astreintes tel qu'adopté par l'Assemblée nationale en première lecture ont été supprimées, en particulier celles relatives à la programmation individuelle des périodes d'astreinte pour les salariés.

- L'article 2 ter sur le repos hebdomadaire porté à 35 heures a été vidé de son sens par le Sénat qui prévoit des possibilité de dérogation à une règle qui n'est autre que la transposition en droit interne d'une disposition d'une directive communautaire en date du 23 novembre 1993.

- L'article 3 concernant le régime des modulations apparaît, dans la rédaction du Sénat, très éloigné de l'esprit ayant animé les députés lors de l'examen de première lecture. Au lieu de s'efforcer de mieux encadrer le recours à la modulation, le Sénat cherche à faciliter l'usage de l'annualisation sans contreparties ni garanties au bénéfice des salariés.

- L'article 4 sur la réduction du temps de travail sous forme de demi-journées ou de journées a été largement modifié : le premier mécanisme, qui porte sur une période de quatre semaines selon le projet de loi initial, a été ainsi étendu à une période de douze semaines.

- L'article 5 portant sur la situation des cadres a été réduit à un alinéa unique par le Sénat, qui a donc choisi de supprimer la distinction en trois catégories figurant dans le projet et permettant, de façon très opportune, de traiter différemment les cas des cadres dirigeants des ceux des cadres occupés selon un horaire collectif ou de ceux dont les horaires ne peuvent être prédéterminés.

- L'article 6 sur le temps partiel a été modifié par le Sénat qui a notamment supprimé les dispositions introduites par voie d'amendement lors de la première lecture à l'Assemblée nationale qui permettent aux salariés à temps partiel d'obtenir plus facilement qu'aujourd'hui des emplois à temps complet au sein de l'entreprise.

- L'article 7 sur le travail intermittent a été réécrit par le Sénat notamment pour permettre aux employeurs de conclure jusqu'au 1er janvier 2001 des contrats de travail intermittent en l'absence d'accord collectif, ce qui va directement à l'encontre des autres dispositions de l'article qui imposent précisément l'encadrement *de* tout recours à l'intermittence par un accord collectif préalable.

- A l'article 9 sur le compte épargne-temps, le principe de la fixation d'un délai de cinq ans par la loi a été supprimé par le Sénat de même que la *limitation* à 22 jours par an de l'alimentation du compte épargne-temps par les congés payés et les repos compensateurs et les jours de réduction du temps de travail. L'ensemble des ces modifications remet en cause l'effectivité de la démarche de réduction du temps de travail.

- L'article 10 sur la formation prévoit dans la rédaction adoptée par le Sénat une décentralisation excessive de la négociation en la matière et étend de façon démesurée le champ des actions susceptibles d'être réalisées hors du temps de travail effectif.

- L'article 12 ter relatif à la réduction du temps de travail par étapes n'a été modifié par le Sénat que sur un point : l'obligation de passer aux 35 heures d'ici le 1er janvier 2002 a été purement et simplement supprimée...

- L'article 12 quater relatif à la simplification des formalités d'obtention de l'aide incitative a vu son champ étendu, à tort, aux accords défensifs.

- A l'article 13 portant sur les groupements d'employeurs, le Sénat a modifié les règles limitant la possibilité pour les personnes morales d'adhérer à plusieurs groupements d'employeurs.

- L'article 15 relatif aux conséquences du refus d'un salarié d'une modification de son contrat de travail consécutive à un accord de réduction *du temps de travail* a été dénaturé puisque la rédaction du Sénat prive le salarié de toute possibilité de contestation.

- L'article 15 bis relatif à l'exemption des licenciements consécutifs à un accord de réduction du temps de travail de la « contribution Delalande » a fait l'objet d'aménagements principalement rédactionnels.

- Certaines dispositions de l'article 20 relatif au rapport devant être présenté par le Gouvernement au Parlement – dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture – n'ont pas été reprises par le Sénat : ainsi il n'est plus indiqué que le rapport doit être transmis au conseil de surveillance du fonds créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000.

Enfin, le Sénat a purement et simplement supprimé certains articles et non des moindres :

- l'article 1er bis *relatif* à la nécessité de prévoir des contreparties au bénéfice du salarié soumis à un aménagement du temps de travail ;

- l'article 2 sur le régime des heures supplémentaires ;

- l'article 2 bis relatif à la durée hebdomadaire du travail sur douze semaines consécutives ;

- l'article 4 bis sur les mesures visant à faire respecter le repos dominical par les établissements de vente en détail ;

- l'article 6 bis sur l'abattement spécifique au temps partiel ;

- l'article 10 bis relatif à la protection des jeunes salariés ;

- l'article 11 sur le développement de la négociation et les allègements de cotisations sociales ;

- l'article 11 bis relatif à l'aide aux entreprises nouvelles ;

- l'article 12 sur *l'allègement* de cotisations sociales ;

- l'article 12 quinquies relatif à l'application de certaines dispositions de la loi à Saint-Pierre et Miquelon ;

- l'article 14 relatif à la validation des accords conclus sur le fondement de la loi du 13 juin 1998 ;

- l'article 16 sur les rémunérations des salariés payés au SMIC ;

- *l'article 17 sur la transposition du projet de loi dans le code rural ;*

- l'article 18 sur la présomption de salariat ;

- l'article 19 relatif à l'information du comité d'entreprise sur les aides à la réduction du temps de travail.

Deux articles seulement, l'article 8 sur les dispositions relatives aux congés payés et l'article 12 bis concernant les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail, ont été votés conformes par le Sénat.

La commission mixte paritaire qui s'est réunie au Sénat le lundi 15 novembre a pu très aisément se mettre d'accord sur l'impossibilité d'élaborer un texte commun à partir de positions aussi éloignées.

L'Assemblée nationale est donc appelée à se prononcer, en deuxième et nouvelle lecture, sur les articles restant discussion.

Pour sa part, le rapporteur propose à la commission de confirmer les décisions prises par l'Assemblée nationale en première lecture sous réserve de modifications en nombre limité qui sont exposées dans le commentaire des articles du projet.

travaux de la commission

La commission a examiné, en deuxième et nouvelle lecture, les articles du présent projet de loi restant en discussion au cours de ses séances des mardi 16 et mercredi 17 novembre 1999.

chapitre ier

Développement de la négociation collective et temps de travail

La commission a adopté un amendement du rapporteur de retour à l'intitulé retenu par l'Assemblée nationale : « *Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires* ».

Article 1er A (nouveau)

Tenue d'une conférence nationale sur le développement de la négociation collective

Cet article, introduit par la voie d'un amendement présenté par M. Louis Souvet, rapporteur de la commission des affaires sociales du Sénat, contre l'avis du Gouvernement, a pour objet d'appeler, comme l'a récemment fait la principale organisation patronale française, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés à participer à une conférence nationale sur le développement de la négociation collective. Cette conférence devrait permettre, selon les sénateurs, « d'étendre le champ de la négociation collective, de promouvoir à travers des moyens adaptés la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises et d'améliorer la représentation des salariés. »

La suppression de ces dispositions s'impose. En effet, le texte du Sénat méconnaît à la fois le rôle de la Commission nationale de la négociation collective et la nature comme les objectifs du deuxième projet de loi sur la réduction négociée du temps de travail. L'ensemble des dispositions prévues dans ce projet équilibré permettent précisément aux partenaires sociaux de négocier et de conclure des accords adaptés à leurs besoins ainsi qu'aux nécessités et aux rythmes de travail de leur branche ou de leur entreprise.

Le rapporteur propose donc la suppression de cet article introduit par le Sénat.

*

La commission a examiné un amendement de suppression de l'article présenté par le rapporteur.

Le rapporteur a rappelé que cet article, dont la suppression était proposée, avait été introduit par le Sénat afin d'appeler, à la suite d'une organisation patronale importante, à l'organisation d'une conférence nationale sur le développement de la négociation collective. Le texte du Sénat a méconnu à la fois le rôle de la Commission nationale de la négociation collective et la nature comme les objectifs du deuxième projet de loi sur la réduction négociée du temps de travail. L'ensemble des dispositions prévues permettent précisément aux partenaires sociaux de négocier et de conclure des accords adaptés à leurs besoins

ainsi qu'aux nécessités et aux rythmes de travail de leur branche ou de leur entreprise.

La commission a adopté cet amendement.

La commission a donc supprimé l'article premier A.

Article 1er B (nouveau)

Validation des accords conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998

Cet article introduit par le Sénat, à l'initiative de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, se substitue au dispositif de sécurisation juridique des accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi adopté par l'Assemblée nationale en première lecture et qui figurait à l'article 14.

Le présent article vise dans l'esprit du Sénat à éviter la remise en cause de certains des accords conclus. A cette fin, il prévoit la validation, jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant ou dans la limite de cinq ans, des clauses des 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.

Cette proposition appelle plusieurs observations.

Le postulat de départ n'est pas fondé : à la seule exception du temps d'habillage, le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture a conforté des avancées jurisprudentielles, mais n'a pas modifié les règles en vigueur. Il n'y a donc pas de remise en cause par ce biais des accords conclus et conformes au droit en vigueur à l'époque de leur signature. Une validation erga omnes n'a donc pas de justification.

Ceci est d'autant plus vrai que le Sénat a lui-même admis - à juste titre - par la référence à l'article 6 du code civil que les dispositions contenues dans ces accords qui seraient contraires à l'ordre public social ne sauraient être validées. Le régime des heures supplémentaires qui découle du passage de la durée légale à 35 heures adopté par l'Assemblée nationale relève d'ailleurs de cette préoccupation. Cependant, la référence à l'ordre public social faite par le Sénat est moins contraignante puisque celui-ci a remis en cause le changement de la durée légale.

La rédaction du Sénat n'apporte donc aucune protection supplémentaire par rapport à la rédaction de l'Assemblée nationale aux accords conclus dans le respect des textes en vigueur.

S'agissant des clauses non conformes au droit en vigueur au moment de la signature, mais conformes aux dispositions de la seconde loi (on pense notamment à la validation de dispositions relatives au compte épargne-temps ou aux forfaits en jours), l'article 14 dans son paragraphe I adopté par l'Assemblée nationale en première lecture leur conférerait a posteriori une validité sans réserve. La rédaction du Sénat limite celle-ci au terme de l'accord conclu sur le fondement de la loi du 13 juin 1998 et la restreint à une période de cinq ans suivant l'entrée en vigueur de la présente loi. Là où l'Assemblée nationale confortait par la loi les résultats **de la négociation**, le Sénat invite, voire contraint à la renégociation de

clauses devenues légales .

En ce qui concerne les clauses non conformes au droit existant et illégales au regard de la seconde loi, il est vrai que le II de l'article 14 adopté par l'Assemblée nationale n'accordait (sous réserve des clauses d'ordre public) qu'un délai d'adaptation d'une année pour renégocier.

En résumé, l'adoption du présent article par le Sénat aurait comme seul « résultat » *supplémentaire* de valider pendant cinq ans des clauses illégales ab initio et de sauver des accords parfois délibérément provocateurs.

Le rapporteur juge donc nécessaire de supprimer cet article.

*

La commission a *examiné* un amendement de *suppression* de l'article présenté par le rapporteur.

Le rapporteur a rappelé que cet article avait été introduit par le Sénat qui avait ainsi prétendu régler la question de la sécurisation juridique des accords collectifs déjà conclus. Or le projet de loi, non seulement, ne remet pas en cause les accords de branche ou d'entreprise déjà signés, mais il s'en inspire très largement. Seules les dispositions contrevenant directement à cette deuxième loi devront faire l'objet d'une renégociation dans un délai d'un an.

La commission a **adopté** cet amendement.

En conséquence, un amendement de M. Bernard Accoyer visant à *permettre* aux partenaires sociaux eux-mêmes de définir les conditions de la réduction du temps de travail, est devenu sans objet.

La commission a donc supprimé l'article premier B.

Article 1er

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

Confirmation du passage à la nouvelle durée légale fixée à trente-cinq heures hebdomadaires

Cet article, qui **représente** le cœur même du dispositif du projet de loi puisqu'il confirme le passage à une nouvelle durée légale, a été presque entièrement supprimé par le Sénat, par amendement présenté par M. Louis Souvet, au nom de la **commission** des affaires sociales. Contre l'avis du Gouvernement, le Sénat n'a ainsi maintenu que le III de l'article. Ce paragraphe a en effet pour objet de supprimer l'article L. 212-1 bis du code du travail, qui avait été créé par la loi du 13 juin 1998 et fixait la nouvelle durée légale du travail à 35 heures par semaine en déterminant deux échéances : le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et 1er janvier 2002 pour les autres.

Ont été **en revanche** supprimées par le Sénat les autres dispositions contenues aux I et II ayant pour un double objet : inscrire dans le code du travail, à l'article L. 212-1, la nouvelle durée légale et confirmer les deux échéances précitées.

Il faut par ailleurs noter que le Sénat a également supprimé le IV de l'article 1er, qui représente une réelle avancée par rapport au texte du projet initial du Gouvernement puisqu'il s'agit d'imposer à l'employeur, préalablement à l'établissement d'un plan social, d'avoir soit conclu un accord portant la durée collective de travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1600 heures par an, soit d'avoir engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord.

Le fait que le Sénat ait supprimé les I, II et IV de l'article 1er, démontre d'une part, son opposition de principe à la démarche de réduction généralisée du temps de travail, et d'autre part, son désaccord vis-à-vis d'une disposition qui présente le mérite de « moraliser » le recours aux plans sociaux dans un certain nombre de cas.

Il est essentiel de revenir au texte de l'Assemblée tel qu'adopté en première lecture. Le rapporteur juge nécessaire en outre d'introduire une modification par rapport au texte voté en première lecture. Un V nouveau pourrait désormais dispenser de l'obligation prévue au IV les entreprises engagées dans un processus de redressement judiciaire.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur de retour à la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture, sous réserve d'une précision visant à dispenser les entreprises engagées dans **un processus** de redressement judiciaire de l'obligation prévue au IV – recouvrant la nécessité pour une entreprise d'avoir soit conclu un accord de réduction du temps de travail, soit d'avoir engagé des négociations sérieuses et loyales dans ce sens, avant la présentation de tout plan social.

La *commission* a examiné un sous-amendement à l'amendement du rapporteur présenté par M. Yves Cochet visant à renverser la charge de la preuve en matière de comptabilisation **de la durée** du travail et à préciser qu'en cas de litige, le doute profite au salarié.

M. Yves Cochet a considéré que ce sous-amendement **tendait à limiter le nombre** de litiges éventuels relatifs au décompte des horaires et à permettre ainsi l'accélération des procédures engagées devant les tribunaux.

Le rapporteur a observé **que ce sous-amendement** était inutile étant donné que le code du travail prévoit déjà qu'en cas de contestation relative *aux h* oraires de travail, le juge forme son opinion en fonction des éléments qui lui sont transmis tant par l'employeur que par le salarié.

La commission a rejeté le sous-amendement.

Elle a rejeté un sous-amendement de M. Jean Pontier visant à modifier les règles applicables au cas du licenciement économique, après que le rapporteur a expliqué que ce type de dispositions n'avaient pas leur place dans un projet de loi sur la réduction du temps de travail.

M. Yves Cochet a retiré un sous-amendement prévoyant qu'en cas d'existence d'un système d'enregistrement automatique de la durée du travail, celui-ci devait être « inviolable », après que *le rapporteur* a indiqué que ce type de dispositions relevaient manifestement du domaine réglementaire.

La commission a rejeté trois sous-amendements de M. Jean Pontier visant, le premier à permettre la saisine par les représentants du personnel ou des syndicats du juge de droit commun dans le cadre d'un plan social, le deuxième et le troisième à modifier les règles relatives à la réintégration du salarié dans l'entreprise en cas d'annulation d'un licenciement par le juge.

La commission a ensuite adopté l'amendement du rapporteur.

En conséquence, trois amendements présentés par M. Yves Cochet visant à rétablir, le premier le I de cet article, le deuxième le II, et le troisième le IV de l'article, dans leur rédaction adoptée en première lecture, sont devenus sans objet.

L'article premier a été ainsi rédigé.

Article 1er bis A (nouveau)

Validation de l'accord du 8 avril 1999 sur le mandatement

Le Sénat a introduit, à l'initiative de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, un nouvel article visant à proroger pendant une durée de trois ans à compter de la date de publication du deuxième projet de loi les dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés. Cet article reprenait lui-même le contenu de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995.

Il faut noter que les partenaires sociaux ont déjà reconduit le 8 avril 1999 cet accord national interprofessionnel de 1995 qui a donné lieu à ce jour à seulement 22 accords de branches couvrant moins de 800 000 salariés. L'accord de 1995 prévoyait la **possibilité** d'organiser par accord de branche la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical par des salariés mandatés ou des délégués du personnel. Dans cette dernière hypothèse, l'accord conclu par un délégué du personnel devait être validé par une commission paritaire de branche. Or il faut rappeler à cet égard que l'article 11 du projet de loi reprend et même élargit l'ensemble des modes de négociation prévus par l'accord interprofessionnel de 1995.

Il ne paraît pas utile de valider *à nouveau* par la loi ce dispositif *interprofessionnel* ayant été reconduit par les partenaires sociaux eux-mêmes. Le rapporteur propose donc la suppression de cet article.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur de suppression de l'article.

Le rapporteur a noté que l'article introduit par le Sénat visait à proroger dans la loi l'application de la loi du 12 novembre 1996 qui, elle-même, retranscrit les dispositions de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995. Cet article apparaît inutile dans la mesure où les partenaires sociaux ont reconduit cet accord le 8 avril 1999. Par ailleurs, les dispositions de l'article 11 du projet de loi reprennent et élargissent les possibilités qui avaient été prévues dans l'accord de 1995.

La commission a adopté cet amendement.

Elle a donc supprimé l'article premier bis A.

Article 1er bis B (nouveau)

Dispositions particulières applicables aux établissements soumis à la procédure d'agrément

Cet article introduit par le Sénat, à l'initiative de sa commission des affaires sociales et avec l'avis défavorable du gouvernement, relève d'une intention louable : celle de ne faire subir aux établissements sociaux et médico-sociaux soumis à l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 ayant signé un accord de réduction du temps de travail 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 aucun préjudice du fait de la longueur de la procédure d'agrément qui leur est propre.

Cependant, le dispositif proposé ne semble pas constituer une solution adaptée. Il octroie en effet à titre transitoire jusqu'au 1er juin 2000 le

bénéfice du montant de l'aide prévue à l'article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 précitée aux établissements ayant signé un accord de réduction du temps de travail.

Le premier problème est celui de la confusion faite quant à la nature du fait générateur de l'aide incitative régie par l'article 3 précité. Le bénéfice de celle-ci est lié à la date de signature de l'accord et non à celle de l'agrément. L'aide incitative sera applicable dès la mise en œuvre effective des dispositions de l'accord. Un accord conclu par un établissement de plus de vingt salariés avant le 1er janvier 2000 mais agréé après cette date n'en ouvrira pas moins le bénéfice de l'aide.

Le second problème est celui des conditions à réunir pour bénéficier de l'aide prévue par cet article. Il n'est en *effet fait référence* qu'à « un accord de réduction du temps de travail » (il n'est donc pas nécessaire qu'il soit **conclu sur le fondement** de la loi du 13 juin 1998 et comporte les garanties afférentes) et il n'est fait mention d'aucun agrément.

Le rapporteur estime donc opportun de supprimer cet article.

Il n'en demeure pas moins que la longueur des procédures d'agrément crée une réelle difficulté puisque, en dépit de l'achèvement des négociations, les établissements devraient se conformer au droit commun du régime des heures supplémentaires et notamment s'acquitter de leur **contribution au fonds de financement** de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale. Le rapporteur proposera donc un aménagement de ce régime à l'article 2 de la présente loi (**cf. infra**).

*

La commission a examiné un amendement de suppression de l'article présenté par le rapporteur.

Le rapporteur a estimé que la ministre devrait, en séance publique, **préciser que** serait prise en compte pour l'attribution des aides incitatives la date de signature des accords, et non celle de l'agrément pour les établissements du secteur social *et* médico-social. En effet si la *date de l'agrément* était retenue comme étant le critère **pertinent et qu'un agrément intervenait** après le 1er janvier 2000, le bénéfice de ces aides serait perdu pour les établissements concernés.

M. François Goulard a observé que cette question soulevait une inquiétude réelle dans le secteur concerné et qu'il convenait que la ministre apporte sur ce sujet une réponse claire.

M. Maxime Gremetz a soulevé le problème du refus de l'agrément des accords locaux en raison de l'absence d'un accord national, refus pouvant conduire à une situation de blocage.

Le rapporteur a observé que cette deuxième question relevait davantage du problème de l'extension des accords que de la procédure de l'agrément proprement dite.

La commission a adopté cet amendement.

Elle a donc supprimé l'article premier bis B.

Article 1er bis

(article L. 212-1-2 du code du travail)

Contreparties aux sujétions liées aux contreparties pour le salarié

Le Sénat a supprimé, à l'initiative de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, cet article additionnel adopté par l'Assemblée

nationale en première lecture visant à prévoir que tout aménagement du temps de travail impliquant des sujétions pour les salariés devaient leur garantir des contreparties.

Le rapporteur a eu, à plusieurs reprises l'occasion de dire qu'il lui semblait inutile d'inscrire dans le code du travail un principe trop large et trop vague pour s'avérer réellement opérant. Il ne paraît pas opportun de prévoir de façon générale l'obligation de contreparties. Une meilleure solution consisterait à instituer, pour chaque disposition du projet de loi mettant en place des aménagements du temps de travail pouvant impliquer des sujétions pour les salariés, l'obligation de contreparties devant être déterminées par accord.

Le rapporteur propose donc le maintien de la suppression de cet article.

*

La commission a examiné un amendement *de* M. Yves Cochet tendant à rétablir *cet article additionnel* adopté en première lecture qui vise à **prévoir de façon générale que tout** régime d'aménagement du temps de travail imposant des sujétions aux salariés devait également prévoir des contreparties.

Le rapporteur a indiqué qu'il préférerait que les contreparties soient mentionnées au niveau de chacune des dispositions concernées – les dispositifs des modulations, du temps partiel, du travail par cycle par exemple – plutôt que soit inscrit dans le code du travail un principe trop large et donc vague. En outre cet article, tel qu'il était rédigé, semblait englober également les aménagements du temps de travail demandés par les salariés et non pas uniquement ceux qui leur seraient imposés.

La commission a rejeté cet amendement.

Elle a donc maintenu la suppression de cet article.

Article 1er ter

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

Définition des temps compris dans le temps de travail effectif

Le Sénat a réécrit, contre l'avis du Gouvernement, cet article relatif aux contours de la notion de travail effectif, grâce à un amendement de la commission des affaires sociales, sous-amendé à l'initiative de MM. Jean Chérioux et Alain Gournac.

L'article ainsi rédigé par le Sénat ne comporte pas d'alinéa sur les temps nécessaires à la restauration ou les temps de pause, alors que l'article adopté par l'Assemblée nationale en première lecture avait notamment pour objet de les prendre en compte.

Le rapporteur souligne la nécessité de réintégrer cet alinéa qui permet de clarifier la situation régissant les temps de restauration et de pause. Ceux-ci doivent être considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail sont réunis. Rappelons que ce premier alinéa (réécrit à l'occasion de l'adoption de la loi du 13 juin 1998) dispose que 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. »

L'article voté par le Sénat contient en revanche des dispositions sur les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage, grâce au sous-amendement présenté par M. Chérioux. Il dispose que le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage doit être rémunéré selon les modalités fixées par convention ou accord collectifs de travail, lorsque cet habillage et ce déshabillage s'effectuent, sur le lieu de travail, en vertu de dispositions législatives, réglementaires ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail. Ces dispositions apparaissent intéressantes mais méritent d'être encore améliorées par l'Assemblée nationale lors de la deuxième et nouvelle lecture.

Le rapporteur propose une amélioration de la rédaction de première lecture pour faire en sorte que les conventions collectives, les usages ou les contrats de travail les plus favorables continuent à s'appliquer normalement. La loi doit fixer une règle de base que les accords, existants ou à venir, ont bien entendu la possibilité de renforcer encore. Cette règle de base est déjà favorable aux salariés puisque, pour la première fois, la loi oblige l'accord ou, à défaut, le contrat de travail, à prévoir des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage. Ces contreparties peuvent être de deux types : soit sous forme de repos, soit financières. Elles interviennent si les temps en question ne sont pas déjà assimilés par un accord, un usage ou le contrat de travail, à du temps de travail effectif. En effet, dans ce cas, ces temps se trouvent par définition comptabilisés dans les horaires de travail et rémunérés comme du temps de travail effectif selon les modalités habituelles.

Il semble par ailleurs souhaitable de prévoir une période d'un an à compter de l'abaissement de la durée légale pour rendre ces dernières dispositions applicables. Les contreparties – sous forme de repos ou financières – à accorder aux **salariés** devront être prévues par accord ou à défaut dans le contrat de travail à partir de 2001 pour les salariés des entreprises de plus de vingt salariés et à partir de 2003 pour les salariés des autres entreprises.

En définitive, l'article 1er ter devrait être rédigé de telle sorte qu'il rétablisse l'alinéa supprimé par le Sénat sur les temps de restauration et de pause, réécrive de façon plus satisfaisante l'alinéa relatif aux temps d'habillage et de déshabillage, et introduise **un délai pour** l'application de ces dernières dispositions.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à revenir à la rédaction adoptée en première lecture sous réserve de modifications concernant les temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail.

Le rapporteur a expliqué que les modifications proposées visaient à faire en sorte que les conventions collectives, les usages ou les contrats de travail les plus favorables, assimilant ces temps à du temps de travail effectif, puissent continuer à s'appliquer normalement. La loi fixe, pour sa part, une règle de base déjà favorable aux salariés puisqu'elle oblige l'accord, ou à défaut, le contrat de travail, à prévoir des contreparties à ces temps d'habillage et de déshabillage.

M. Hervé Morin s'est interrogé sur la portée juridique de l'amendement proposé par le rapporteur en estimant qu'il n'apportait rien de nouveau par rapport au droit du travail en vigueur et à la façon dont la jurisprudence avait interprété diverses dispositions existantes du code du travail. La jurisprudence considère d'ores et déjà le temps d'habillage et de déshabillage comme du temps de *travail effectif* lorsque certains critères étaient réunis. Même si le juge résout aujourd'hui la question, on ne peut que constater le grand décalage qui existe entre le droit et son application concrète. Dans les faits, de nombreuses dispositions du code du travail demeurent en effet lettre morte.

Le président Jean Le Garrec, après avoir reconnu la réalité du phénomène de la non-application de certaines règles du droit du travail, voire de leur détournement, a estimé que le texte de l'amendement du rapporteur comportait bien une avancée par rapport aux dispositions existantes du code du travail.

Le rapporteur a rappelé que, dans le code du travail actuellement en vigueur, le deuxième alinéa de l'article L. 212-4 revient à exclure pratiquement les temps de « casse-croûte » du décompte du temps de travail effectif. S'agissant du traitement des temps d'habillage et de déshabillage, les sollicitations des organisations représentatives ont été nombreuses au cours de la période récente pour réclamer des améliorations et une clarification des règles applicables. Il est important que le code du **travail institue l'obligation légale** d'apporter des contreparties aux temps visés, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

M. Hervé Morin a considéré qu'environ 70 % des dispositions du code du travail n'étaient pas actuellement appliqués en France **et que les** négociations relatives à la réduction du temps de travail risquaient forte de bouleverser des équilibres dont les *différents acteurs se contentaient*. Dans ces conditions, il n'est guère surprenant que les entreprises manifestent leur inquiétude vis-à-vis de la loi devant être prochainement votée. Cette situation éclaire d'ailleurs *le fait* que beaucoup d'entre elles renoncent à solliciter les aides gouvernementales afin de limiter les contrôles administratifs ou des URSSAF dont elles pourraient faire l'objet.

MM. Maxime Gremetz et Alain Néri ont **l'un et l'autre** insisté sur la nécessité de l'amendement du rapporteur qui permettra de maintenir des accords collectifs favorables en matière de comptabilisation des temps d'habillage et de

déshabillage.

Le rapporteur a rectifié son sous-amendement pour préciser que les temps en question devaient **faire l'objet de** contreparties « soit sous forme de repos, soit financières ».

La commission a examiné deux sous-amendements présentés par M. Yves Cochet visant, le premier, à indiquer que les temps d'habillage et de déshabillage devaient être « pour partie » considérés comme du temps de travail effectif et pour une autre partie donner lieu à des c **ontreparties**, et le second tendant à préciser que ces contreparties devaient être « pertinentes et proportionnelles ».

Le rapporteur a *estimé que* la rédaction du premier sous-amendement présenté par M. Yves Cochet, *mêlant* pour partie un décompte **en temps de travail effectif et pour une autre partie** – à déterminer – la mise en place de contreparties, risquait de créer une confusion dans l'esprit des négociateurs.

M. Maxime Gremetz a considéré que la rédaction proposée dans ce sous-amendement était en effet susceptible de créer des difficultés, voire même de remettre en cause la possibilité, notamment dans les grandes entreprises, de prévoir par accord collectif l'assimilation des temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Après que le rapporteur a exprimé un avis défavorable sur les deux sous-amendements de M. Yves Cochet, la commission les a rejetés.

La commission a adopté l'amendement du rapporteur rectifié.

L'article 1er ter a été ainsi rédigé.

Article 1er quater

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

Mise en place des régimes d'équivalence

Cet article, introduit par l'Assemblée nationale à l'initiative du rapporteur, prévoit de nouvelles modalités pour la mise en place des régimes d'équivalence.

Le Sénat a adopté, contre l'avis du Gouvernement, une nouvelle rédaction résultant d'un amendement présenté par M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, sous-amendé à l'initiative de M. Michel Mercier et les membres du groupe de l'Union centriste.

Cette rédaction qui ouvre la possibilité de mettre en place des régimes d'équivalence sans l'intervention préalable d'un décret ne paraît pas opportune. Il faut rappeler, en effet, que le texte adopté par l'Assemblée en première lecture prévoyait que les équivalences pouvaient seulement être établies par décret, pris après conclusion d'un accord de branche, ou par décret en Conseil d'Etat.

Le rapporteur propose de revenir au texte de l'Assemblée nationale. Deux modifications par rapport au texte adopté en première lecture devraient néanmoins être apportées. La première vise à supprimer l'indication selon laquelle les temps d'équivalence ne sont jamais du temps de travail effectif : en effet certains accords favorables aux salariés peuvent assimiler ces temps à du temps de travail effectif. La seconde tend à indiquer **clairement que** les périodes concernées sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur de retour à la

rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture sous réserve d'une modification précisant que les périodes d'astreinte sont rémunérées conformément aux usages et aux conventions ou accord collectif.

La commission a **ensuite examiné** un amendement de M. Yves Cochet visant à compléter cet article par une disposition prévoyant que le maire des communes de plus de 10 000 habitants favorise l'harmonisation des horaires des services publics avec les besoins des salariés en vue d'une meilleure conciliation entre la vie **professionnelle et la vie familiale** de ces derniers.

M. Yves Cochet a considéré que cet amendement traduisait le souci de promouvoir la synchronisation des temps sociaux par la formulation d'une incitation politique, tout en prenant en compte une objection formulée **en première lecture** relative à la difficulté de sa mise en œuvre dans les petites communes. Dans sa rédaction actuelle, l'amendement ne concerne par conséquent que les communes de plus de 10 000 habitants.

Le rapporteur, tout en déclarant comprendre les réticences des élus, qui ne souhaitent pas nécessairement endosser de nouvelles responsabilités, a observé que cet amendement soulevait **une question importante** mais qu'il serait sans doute souhaitable que le seuil retenu pour son application soit plus élevé.

M. Gérard Terrier a exprimé *son* opposition de principe envers un *amendement* qui *tendrait à* imposer de nouvelles contraintes au maire supposé organiser les services publics de sa commune en fonction des rythmes de travail des entreprises et des industries.

M. Hervé Morin a fait valoir que les maires prennent naturellement en compte les besoins et les demandes de leurs administrés et peuvent être, le cas échéant, sanctionnés par le jeu de la démocratie locale. Cet article créerait, en outre, un alourdissement de la responsabilité, déjà lourde, endossée par les élus, car il pourrait servir de fondement à des recours pour excès de pouvoir.

Le président Jean Le Garrec a formulé son opposition à un amendement qui pourrait être perçu comme un acte de méfiance envers les élus.

La commission a rejeté cet amendement.

L'article 1er quater a été ainsi rédigé.

Article 1er quinquies

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

Régime des astreintes

Cet article, introduit par l'Assemblée nationale à l'initiative du rapporteur, et à la suite d'un travail de réflexion menée en collaboration avec MM. Maxime Gremetz et Yves Cochet, définit le régime des astreintes auxquelles les salariés peuvent être soumis dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Le Sénat a, contre l'avis du Gouvernement, adopté une rédaction très éloignée de celle retenue par l'Assemblée nationale en première lecture, résultant d'un amendement présenté par M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, sous-amendé à l'initiative de MM. Jean Chérioux et Alain Gournac.

On peut tout d'abord relever que toute référence à la programmation individuelle des périodes d'astreintes a disparu du texte du Sénat. **Par ailleurs**, le texte du Sénat prévoit la possibilité de mettre en place des astreintes par simple « usage de l'entreprise ».

Le rapporteur propose de revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, celui-ci comportant des dispositions indispensables à la protection des salariés et à l'encadrement efficace du recours aux astreintes.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur de retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture **concernant les modalités** de recours aux astreintes.

*La commission a examiné un sous-amendement de M. Maxime Gremetz visant à préciser que le recours **aux astreintes est limité** à des travaux urgents, tels que la réparation d'une avarie ou la prévention d'un risque d'accident.*

M. Maxime Gremetz a indiqué que les astreintes ne devaient pas être utilisées comme des instruments de flexibilité.

Après que le rapporteur a observé que ces précisions n'étaient pas nécessaires car la rédaction prévue était déjà très détaillée, la commission a rejeté ce sous-amendement.

La commission a examiné un sous-amendement présenté par M. Maxime Gremetz obligeant un accord collectif à fixer un **nombre maximum d'**astreintes par salarié ainsi que les modalités de leur rémunération.

M. Maxime Gremetz a indiqué que ce sous-amendement traduisait les préoccupations de nombreux salariés et représentants des **organisations syndicales**.

Le président Jean Le Garrec a estimé qu'il ne fallait pas compliquer le *texte au* prétexte de répondre aux sollicitations d'organisations qui ne connaissent, bien souvent, que partiellement les dispositions du projet de loi.

La commission a rejeté ce sous-amendement.

La commission a examiné un sous-amendement de M. Maxime Gremetz visant à ce que le régime des astreintes fasse impérativement l'objet d'une négociation collective dans la mesure notamment où elle implique une restriction à la liberté d'aller et venir du salarié.

M. Maxime Gremetz s'est insurgé contre la disposition *de l'article* qui permet, en l'état actuel du *projet de loi*, à l'employeur de décider unilatéralement du recours aux astreintes en l'absence d'accord collectif.

Le rapporteur a donné un avis défavorable à ce sous-amendement dans la mesure où l'article 1er quinquies tel que rédigé *en première lecture* représente une avancée *importante par* rapport à la *situation* actuelle. En effet, cet article propose une définition légale de l'astreinte qui, à l'heure actuelle, fait défaut. Il prévoit également une compensation de l'astreinte. Il rend, enfin, obligatoire l'information du salarié concernant le calendrier de ces astreintes et le nombre d'heures qu'elles représentent. Ce dispositif apparaît donc suffisamment protecteur pour les salariés concernés.

La commission a rejeté le sous-amendement.

La commission a rejeté un sous-amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant que les astreintes ne peuvent être accomplies qu'avec l'accord individuel de chaque salarié et doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

La commission a ensuite adopté l'amendement du rapporteur.

L'article 1er quinquies a été ainsi rédigé.

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 a pour objet de déterminer les différentes règles s'appliquant au taux de taxation, au contingent d'annuel des heures supplémentaires pouvant être effectuées sans l'autorisation de l'inspecteur du travail ainsi qu'aux modalités de prise de repos compensateur. Lors de l'examen de première lecture, l'Assemblée nationale a amélioré la rédaction de cet article en prévoyant notamment que le taux de taxation des heures supplémentaires passera à 50 % en régime définitif dès la 43^{ème} heure (et non pas à partir de la 47^{ème} heure comme c'est aujourd'hui le cas).

Le Sénat a, sur proposition de sa commission des affaires sociales, et contre l'avis du Gouvernement, supprimé l'ensemble des dispositions relatives au régime des heures supplémentaires.

Il est impératif de revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture. En effet, cet article est essentiel : il règle l'ensemble des questions ayant trait aux heures supplémentaires. Par ailleurs, il permet la mise en place d'une période d'adaptation indispensable pour permettre aux entreprises de se préparer dans les meilleures conditions possibles au passage à la nouvelle durée légale hebdomadaire.

Les dispositions de l'article 2 doivent être rétablies mais une amélioration peut encore y être apportée. Le rapporteur considère en effet qu'il convient de prendre en compte le cas des établissements sociaux et médico-sociaux dont la situation n'avait pas été suffisamment étudiée lors de la première lecture. Ces établissements sont en effet soumis aux dispositions de la loi du 30 juin 1975 et notamment à celles de l'article 16, qui imposent que toute convention ou accord collectif doit avoir été préalablement agréé pour prendre effet. Il apparaîtrait anormal **que les établissements** ayant négocié et conclu un accord de réduction du temps de travail antérieurement à l'entrée en vigueur de la seconde loi soient pénalisés par les délais administratifs inhérents à la procédure d'agrément. Il convient donc de dispenser du paiement de la contribution au fonds dans l'attente de la décision de l'autorité compétente pour délivrer l'agrément.

Sous réserve de cette modification, le rapporteur propose le rétablissement du texte de l'Assemblée nationale.

*

La commission a examiné un amendement présenté par le rapporteur rétablissant l'article dans sa rédaction **adoptée** en *première* lecture par l'Assemblée nationale sous réserve d'une disposition nouvelle relative à la situation des établissements sociaux et médico-sociaux.

Le rapporteur a expliqué qu'il s'agissait de prendre en compte le cas *des entreprises* du secteur social et médico-social dont les conventions ou accords collectifs doivent être préalablement agréés pour prendre effet. Il apparaît anormal que les établissements ayant négocié et conclu un accord de réduction sur la réduction du temps de travail antérieurement à l'entrée en vigueur de la seconde loi soient pénalisés par les délais administratifs inhérents à la procédure d'agrément. Il convient donc de les dispenser du paiement de la contribution au fonds dans l'attente de la décision d'agrément.

M. Yves Cochet a retiré un amendement qui visait simplement à rétablir l'article dans sa rédaction adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale, considérant que **celui-ci était satisfait** par l'amendement du rapporteur.

La commission a rejeté deux sous-amendements de M. Maxime Gremetz visant tous deux à mettre en place un régime spécifique *s'appliquant* à la situation particulière des *travailleurs* précaires en matière d'heures supplémentaires.

Article L. 212-5 du code du travail

La commission a examiné un sous-amendement de M. Maxime Gremetz visant à permettre le paiement d'heures supplémentaires aux salariés en supprimant toute référence à la contribution au fonds.

Le rapporteur a donné un avis défavorable à ce sous-amendement en indiquant que le texte ne privait pas de rémunération les salariés mais mettait en place une pénalisation pour les entreprises n'ayant pas signé d'accord de réduction du temps de travail.

M. François Goulard a tenu à rappeler que la taxation de *10 % des heures* supplémentaires serait *consacrée* à l'allègement des charges au bénéfice des entreprises.

La commission a rejeté le sous-amendement.

La commission a rejeté un sous-amendement de M. Maxime Gremetz visant à supprimer la période d'adaptation prévue au V de l'article L. 212-5 du code du travail.

Article L. 212-5-1 du code du travail

La commission a examiné un sous-amendement de M. Yves Cochet visant à mettre fin aux différences de traitement entre les entreprises de plus de dix salariés et celles de moins de dix salariés en matière de repos compensateur.

M. Yves Cochet a indiqué que, *pour les* entreprises de moins de dix salariés, le *repos compensateur* était diminué de moitié par rapport aux entreprises de plus de dix salariés.

La commission a rejeté ce sous-amendement.

La commission a rejeté un sous-amendement de M. Yves Cochet prévoyant que le seuil de déclenchement de l'ouverture du droit au repos compensateur soit fixé dès le 1er janvier 2000 à la trente-huitième heure, soit trois heures au-dessus de la durée légale hebdomadaire de travail.

La commission a rejeté un sous-amendement de M. Maxime Gremetz visant à supprimer toute période transitoire s'agissant du seuil de déclenchement en matière de contingent annuel des heures supplémentaires pouvant être

effectuées sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

La commission a adopté l'amendement du rapporteur.

Elle a donc rétabli l'article 2.

Article 2 bis

(article L. 212-7 du code du travail)

Durée hebdomadaire *maximale* du travail sur douze semaines consécutives

Cet article introduit à la suite de l'**adoption d'un amendement** de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, *sous-amendé* par le Gouvernement en séance publique, permet d'abaisser la durée maximale de travail de 46 heures à 44 heures sur douze semaines consécutives, sachant qu'un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut toujours prévoir la possibilité de porter cette durée à 46 heures sur douze semaines consécutives.

Le Sénat a, contre l'avis du Gouvernement, supprimé cet article sur proposition de sa commission des affaires sociales.

Le rapporteur propose de rétablir cet article dans le texte de l'Assemblée nationale

.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur de rétablissement du texte de l'Assemblée nationale, après que M. Yves Cochet a retiré un amendement identique.

La commission a donc rétabli l'article 2 bis.

Article 2 ter

(article L. 221-4 du code du travail)

Repos hebdomadaire

L'article 2 ter, tel qu'introduit par l'Assemblée nationale en première lecture lors de la séance publique, à l'initiative de la ministre, établit un repos hebdomadaire de 35 heures au total, se décomposant en 24 heures de repos – ce que le code du travail actuel prévoit – et en 11 heures consécutives de repos journalier. Cet article est la transposition d'une disposition contenue dans la directive européenne du 23 novembre 1993 relative à l'aménagement du temps de travail.

Le Sénat a, sur la proposition de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, réécrit cet article en rajoutant que « si des *cond* itions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une convention ou un accord collectif peut ramener le repos hebdomadaire minimal en *deçà* de trente-cinq heures, dans la limite minimale de vingt autre heures consécutives ».

Il est clair que ces dispositions vident de son objet l'article tout entier puisqu'il s'agit de permettre par voie d'accord collectif la possibilité d'une remise en cause des 35 heures de repos hebdomadaire. Cela n'est pas acceptable : aucune condition « objective » ne peut permettre de déroger à des règles relatives au repos des salariés : il s'agit là de dispositions relevant de l'ordre public social.

Le rapporteur propose donc de rétablir cet article dans sa rédaction de première lecture.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur de retour au texte de l'Assemblée nationale visant à établir un repos hebdomadaire de trente-cinq heures au total.

L'article 2 ter a été ainsi rédigé.

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 des modulations

L'article 3 a pour objet d'unifier les dispositifs existants en matière de modulation des horaires pour mettre en place un régime unique de modulation à la fois plus simple et plus protecteur des intérêts des salariés.

Il faut rappeler que divers amendements de la commission, adoptés lors de l'examen en première lecture à l'Assemblée nationale, ont consisté à renforcer l'encadrement conventionnel du recours à la modulation et à améliorer la protection des salariés concernés. A titre d'exemple, c'est un amendement de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales qui a imposé la nécessité pour tout accord de préciser « les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ». Cette disposition a été supprimée par le Sénat.

De manière générale l'article 3 tel qu'il résulte de la rédaction du Sénat – issue d'un amendement présenté par M. Louis Souvet présenté au nom de la commission des affaires sociales – apparaît très éloigné des dispositions adoptées par l'Assemblée nationale en première lecture. Par exemple, il serait possible à un employeur de demander une dérogation à l'inspecteur du travail lui permettant de mettre en place un dispositif d'annualisation sans même l'intervention préalable d'un accord collectif. Les conceptions des deux assemblées diffèrent en la matière de façon fondamentale.

Le rapporteur propose de revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

*

La commission a examiné un amendement du **rapporteur de retour** au texte de l'Assemblée nationale.

Article L. 212-8 du code du travail

La commission a examiné un sous-amendement de M. Maxime Gremetz tendant à ce que les accords mettant en *place* des modulations **soient impérativement signés par les organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.**

M. Maxime Gremetz a indiqué que cette revendication était notamment celle de la CGT (Confédération générale du travail) qui est favorable au principe majoritaire, y compris dans les branches.

Le rapporteur a indiqué qu'il était défavorable à un tel sous-amendement. Si celui-ci va probablement dans la bonne direction, il est néanmoins prématuré.

M. Maxime Gremetz a indiqué qu'il avait « tort d'avoir raison trop tôt ».

La commission a rejeté le sous-amendement.

La commission a adopté l'amendement du rapporteur.

L'article 3 a été ainsi rédigé.

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 de demi-journées de repos à prendre sur le mois ou sur l'année

Cet article a pour objet de codifier et de pérenniser 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 réécrit l'article L. 212-9 du code du travail et le II poursuit un objectif de sécurisation des accords signés en vertu de l'article 4 de la loi précitée, désormais abrogé.

Le Sénat a, contre l'avis du Gouvernement, adopté une nouvelle rédaction de cet article résultant d'un amendement rectifié présenté par M. Louis Souvet au nom de la commission des affaires sociales.

Le Sénat n'a pas modifié les *dispositions* du II de cet article qui permet la sécurisation juridique des accords collectifs déjà conclus en vertu de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. En revanche, il a modifié substantiellement l'écriture de l'article **L. 212-9 (nouveau)** du code du travail. Il a notamment bouleversé l'équilibre du I de cet article relatif à la réduction du temps de travail sous forme de jours ou de demi-journées à prendre au cours du mois. Le Sénat a en effet **prévu que la période pertinente** pour prendre les jours ou demi-journées de repos **était étendue** à douze semaines, au lieu des quatre semaines prévues dans le texte du projet de loi initial.

Le rapporteur estime indispensable de revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale en première **lecture**.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur de retour au texte de l'Assemblée nationale.

La commission a examiné deux amendements de M. Yves Cochet ayant pour objet de limiter le recours au travail précaire dans les entreprises.

M. Yves Cochet a indiqué que ces amendements visaient l'un à réduire le nombre de travailleurs précaires à **8 % de l'effectif salarié total** et l'autre à sanctionner les entreprises ayant recours de manière excessive à ces emplois.

Mme Marie-Thérèse Boisseau s'est interrogée sur le choix du pourcentage de 8 %.

M. Yves Cochet a indiqué que ce chiffre avait été cité comme référence dans un document du parti socialiste.

M. François Goulard a mis en garde contre d'éventuels amalgames entre sous-traitance et précarité.

M. Maxime Gremetz a indiqué qu'il n'avait pas redéposé un amendement discuté en première lecture concernant la limitation aux emplois

précaires car il avait eu de la part de la ministre l'engagement du dépôt prochain d'un **projet de loi sur les emplois précaires**. Cet engagement devra être confirmé par le Gouvernement lors de la discussion en séance publique.

Le président Jean Le Garrec a indiqué que Mme Martine Aubry lui avait confirmé le dépôt prochain d'un texte **sur ce sujet**.

La commission a rejeté ces deux amendements.

La commission a examiné un amendement présenté par MM. Maxime Gremetz et Francis Hammel prévoyant que seuls les établissements de vente dont la **surface est inférieure** à 300 mètres carrés pourront ouvrir le dimanche matin.

M. Maxime Gremetz a indiqué que cet amendement **cherchait à adapter l'article L. 221-16** du code du travail qui visait à l'origine le commerce de proximité, alors qu'aujourd'hui, les grandes surfaces utilisent cet article au détriment des salariés.

M. Francis Hammel a noté que cet amendement tendait à traiter le problème du travail du dimanche dans les grandes surfaces. Les salariés concernés doivent jouir du repos dominical dès midi et obtenir un repos compensateur d'une journée entière.

Le rapporteur, après avoir observé que cette disposition relevait du domaine réglementaire, a cependant reconnu qu'une révision de la réglementation du travail du dimanche serait probablement opportune.

M. Maxime Gremetz a observé qu'une commission interministérielle concernant le travail du dimanche s'était déjà mise en place.

Le président Jean Le Garrec a proposé de demander une réponse précise à la secrétaire d'Etat au commerce, Mme Marilyse Lebranchu, sur la question posée par l'amendement de M. Maxime Gremetz.

M. Maxime Gremetz a retiré son amendement.

L'article 4 a été ainsi rédigé.

Article 4 bis

(article L. 221-16 du code du travail)

Mesures visant à faire respecter le repos dominical par les établissements de vente en détail

Cet article, introduit par l'Assemblée nationale en première lecture, à l'initiative de MM. Maxime Gremetz et Francis Hammel, prévoit que l'inspecteur du travail peut 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 l'emploi illicite de salariés en infraction des règles sur le repos dominical. Dans ce cas de figure, le président du tribunal concerné peut ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements visés et assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

Le Sénat a, sur la proposition de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, supprimé cet article, après que le rapporteur M. Louis Souvet a considéré que cet article n'était pas directement lié à la réduction du temps de travail et ne traitait de la question du repos dominical que sous

l'angle répressif.

Ces dispositions permettent pourtant un meilleur *contrôle des conditions* dans lesquelles certains salariés sont employés, au cours des journées de **dimanche par les établissements de vente au détail**. Les abus nombreux constatés en la matière nécessitent une intervention du législateur et une procédure judiciaire efficace, ce qui permet la technique de la saisie en référé. Le rôle confié à l'inspecteur du travail, dont la fonction principale consiste à faire respecter et appliquer les législations sur le travail et le repos, apparaît ici à juste titre essentiel.

Le rapporteur propose le rétablissement du texte adopté en première lecture par l'Assemblée nationale.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur rétablissant le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

La commission a donc rétabli l'article 4 bis.

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 de définir la durée du temps de travail des cadres et les modalités de réduction de cette durée, en distinguant trois cas différents : celui des cadres dirigeants, celui des cadres occupés selon un horaire collectif et intégrés dans une équipe, un service, un atelier, enfin le cas des cadres dont les horaires ne peuvent être prédéterminés.

Le Sénat a, sur la proposition de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, adopté un amendement qui a pour effet de réduire l'article 5 relatif à la situation des cadres à un alinéa unique consistant à prévoir qu'un accord « peut » déterminer les modalités particulières applicables à l'organisation et à la rémunération du travail des cadres « du fait de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur niveau de rémunération, doivent bénéficier d'une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, excluant l'application des règles de droit commun relatives à la durée du travail ».

Ces dispositions reflètent un état d'esprit diamétralement opposé à celui qui a animé la majorité de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales et celle de l'Assemblée nationale. L'objectif poursuivi par le rapporteur, au cours de l'examen de cet article en première lecture, a porté sur les moyens de rendre effective la réduction du temps de travail pour les cadres, qui ne sauraient être exclus de cette démarche générale même si des modalités particulières doivent bien évidemment être envisagées pour cette catégorie de personnels.

Les amendements défendus en particulier par le rapporteur, M. Gérard Terrier, et Mme Catherine Génisson lors de la première lecture ont renforcé les protections des cadres, et notamment ceux classés dans la troisième catégorie afin de les prémunir contre une éventuelle intensification de leur charge de travail.

La réflexion sur ces cadres s'est poursuivie depuis le vote de première lecture. Il est possible de réaliser au cours de la deuxième et nouvelle lecture une nouvelle avancée s'agissant des forfaits en heures sur l'année prévus dans le II de l'article L. 212-15-3 nouveau du code. Les accords collectifs les mettant en place, et permettant en outre de déroger aux durées maximales légales en leur substituant d'autres durées maximales conventionnelles, devraient en effet être considérés comme des accords dérogatoires au sens de l'article L. 132-26 du code du travail. Il faut rappeler que cet article permet, dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, à la ou les organisation(s) syndicale(s) non

signataire(s) de s'opposer à son entrée en vigueur, à **condition que ce ou ces** syndicats aient recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

Mis à part cette modification importante, il convient de revenir au texte adopté par l'Assemblée en première lecture.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur de **retour au texte** adopté par l'Assemblée nationale en première lecture mais précisant que les accords collectifs mettant en place des forfaits en heures sur l'année et dérogeant aux durées maximales journalières et hebdomadaires **légaux sont des** accords dérogatoires et peuvent faire l'objet d'une opposition de la part des syndicats majoritaires dans un délai de huit jours à compter de la signature ;

M. Yves Cochet a retiré un amendement rétablissant tel quel le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Article L. 212-15-1 du code travail

La commission a examiné un sous-amendement de M. Maxime Gremetz à l'amendement du rapporteur proposant de prendre la branche comme référence y compris pour le **calcul du niveau** des salaires des cadres dirigeants.

M. Maxime Gremetz a estimé que cet amendement permettait d'éviter des situations de concurrence malsaine entre chefs **d'établissement et d'entreprise**, la référence à la branche permettant de se fonder sur une moyenne équitable.

Le rapporteur a donné un avis défavorable à ce sous-amendement en **considérant que** la rédaction de l'article était satisfaisante sur cette question.

La commission a rejeté le sous-amendement.

Paragraphe II de l'article L. 212-15-3 du code du travail

La commission a examiné deux sous-amendements identiques présentés par M. Maxime Gremetz et de M. Yves Cochet visant à faire bénéficier les cadres dépendant de forfaits en heures sur l'année de limites horaires quotidienne et hebdomadaire.

Le rapporteur s'est opposé aux deux sous-amendements en précisant que l'article prévoyait déjà un certain nombre **de garanties** en matière de dérogation aux maxima légaux.

Le président Jean Le Garrec a considéré qu'il était nécessaire de faire préciser en séance publique par la ministre la portée de cet article qui pose encore quelques questions.

M. Maxime Gremetz a fait observer que, sur cet article, des évolutions étaient intervenues depuis la première lecture. Toutes les grandes centrales syndicales, sauf une, se sont retrouvées sur des propositions identiques en matière de réduction du temps de travail des cadres. En l'absence d'évolution du texte sur ce sujet, des problèmes considérables risquent de surgir. Les amendements proposés sont véritablement des amendements a minima. Si l'article n'était pas modifié, le groupe communiste ne pourrait être en mesure de le voter.

Le rapporteur a constaté que, s'agissant de la mise en place du forfait en nombre de jours travaillés sur l'année, la réflexion devait effectivement se poursuivre. Pour autant, il semble difficile de mettre en place des références horaires alors que les forfait jours sont précisément établis en faveur des cadres pour lesquels aucun décompte des horaires n'est possible. Il convient donc, avant tout, de prévoir des garanties suffisantes

et de ne pas perdre de vue le fait que le dispositif proposé constitue d'ors et déjà une nette avancée par rapport à la situation actuelle.

M. Hervé Morin a estimé que la mise en œuvre de cet article allait s'avérer particulièrement délicate. La façon dont les trois catégories de cadres sont définies dans le texte ne se concilie pas aisément avec les critères habituellement mis en place par les entreprises, qui se fondent volontiers sur les grilles salariales et catégorielles. Par ailleurs, on ne sait toujours pas comment sera traité un cadre amené à travailler au-delà du 217^{ème} jour.

M. Gérard Terrier a, pour sa part, considéré que le texte nécessitait des clarifications. Cependant, il faut rappeler qu'en l'état actuel, il apporte des réponses à la grande majorité des questions que peuvent se poser les cadres. Il est donc inexact de dire que son application *sera* compliquée. Demeure le problème des forfaits en nombre de jours sur lequel il convient encore de réfléchir. Quant à la définition des trois catégories, celle des cadres dirigeants ne semble pas poser de problème. Pour déterminer les contours des deux autres catégories, il suffit de se référer au texte qui précise que sont exclus du forfait jour tous ceux dont les horaires peuvent être prédéterminés.

Le président Jean Le Garrec a fait observer que ce texte serait pour les cadres l'occasion de repenser leur place et leurs fonctions au sein de leur entreprise, ce qu'ils n'ont pas fait depuis longtemps. Ceci est d'autant plus *essentiel* que ces derniers ont vocation à jouer un rôle majeur *dans* la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

La commission a rejeté les deux sous-amendements de M. Maxime Gremetz et de M. Yves Cochet.

Paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail

La commission a rejeté :

- un sous-amendement de M. Yves Cochet abaissant de 217 à 207 le nombre maximum de jours travaillés sur l'année ;
- un sous-amendement de M. Maxime Gremetz fixant une limite annuelle de 1 730 heures pour les cadres soumis au forfait en nombre de jours ;
- deux sous-amendements de M. Yves Cochet et de M. Maxime Gremetz faisant bénéficier les cadres soumis à une convention de forfait en jours sur l'année, de limites horaires quotidienne et hebdomadaire.

La commission a adopté l'amendement du rapporteur.

L'article 5 a été ainsi rédigé.

Chapitre IV

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, de renforcer les droits des salariés à temps partiel et de mieux encadrer le recours au temps partiel annualisé.

Le Sénat a largement modifié cet article à la suite d'amendements adoptés, contre l'avis du Gouvernement, à l'initiative de M. Serge Franchis et les membres du groupe de l'Union centriste,

de M. Louis Souvet, rapporteur, et de M. Alain Gournac et les membres du groupe du Rassemblement pour la République.

On peut noter que le I de cet article, qui opère une renumérotation des articles concernés du code du travail, est resté en l'état. Le Sénat a, en revanche, réécrit le reste des dispositions de l'article.

Le Sénat a, contre l'avis du Gouvernement, adopté un amendement présenté par M. Louis Souvet au nom de la commission des affaires sociales, se référant pour le calcul de la durée annuelle s'appliquant aux salariés à temps partiel aux heures correspondant aux jours de congés légaux, alors que le **texte** du projet de loi initial prend en compte les heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Le Sénat a, par ailleurs, éliminé toute référence aux horaires au sein de la journée travaillée alors qu'il était apparu très important à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale de permettre aux salariés à temps partiel de connaître par avance la répartition de leurs horaires de travail, y compris au sein de chaque journée travaillée. En effet, ces salariés peuvent avoir des obligations familiales ou avoir un deuxième emploi chez un autre employeur. La prévisibilité de leurs horaires apparaît donc essentielle.

Par ailleurs, le Sénat a supprimé le VII de cet article qui décrit la façon dont les salariés d'une entreprise peuvent demander un emploi à temps partiel ou au contraire un emploi à temps complet. Il faut rappeler que ces dispositions avaient été, lors de l'examen du projet de loi en première lecture à l'Assemblée nationale, largement enrichies par un amendement de la commission défendu par Mme Catherine Génisson. Le fait que le Sénat supprime ces dispositions permettant aux salariés à temps partiel d'avoir plus de facilités pour obtenir un emploi à temps complet est significatif d'un certain désintérêt pour cette question pourtant primordiale. Le temps partiel doit être véritablement vécu par les salariés concernés, qui sont dans la plupart des cas, des salariées, comme un temps choisi et non comme un temps contraint.

Un retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture est nécessaire. Deux améliorations peuvent cependant être encore apportées. Il faut préciser que le contrat de travail doit déterminer les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée doivent être communiqués par écrit au salarié. De plus, afin de prendre en compte une jurisprudence favorable au salarié (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 7 juillet 1998, Reboul), il convient **que le contrat** de travail précise également les cas dans lesquelles une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu. Il s'agit d'une garantie supplémentaire accordée au salarié à temps partiel, dont la répartition des horaires ne pourra être *modifiée que* pour ces raisons et dans des cas *préalablement* définis dans son contrat de travail.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur de retour au texte *adopté* en première lecture par l'Assemblée nationale tout en introduisant deux modifications permettant de préciser, d'une part, les modalités de communication de **ses horaires de travail au salarié** et, d'autre part, **que** le contrat de *travail* doit mentionner les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut intervenir.

Le rapporteur a précisé que les modifications introduites reprenaient les propositions faites par les députés verts en première lecture et apportaient donc satisfaction à des amendements redéposés par M. Yves Cochet.

Deux amendements de M. Yves Cochet ont été retirés par leur auteur.

La commission a adopté l'amendement du rapporteur.

Paragraphe III de l'article 6 (article L. 212-4-3 du code du travail)

La commission a rejeté un amendement de M. Yves Cochet visant à **instaurer** une taxation par timbre fiscal de tout recours à un contrat à durée déterminée ou au travail temporaire.

Paragraphe V (article L. 212-4-6 du code du travail)

La commission a rejeté un amendement de M. Yves Cochet supprimant le V de l'article **relatif au travail** à temps partiel modulé sur l'année.

Après le paragraphe V

La commission a examiné en discussion commune :

- un amendement de M. Maxime Gremetz disposant que tout salarié atteint d'une maladie grave bénéficie des autorisations d'absence nécessaires à ses traitements médicaux sans diminution des rémunérations ;

- un amendement de M. Yves Cochet disposant que tout salarié atteint d'une maladie grave bénéficie des autorisations d'absence nécessaires à ses traitements médicaux.

Le président Jean Le Garrec a rappelé que la ministre avait été interrogée sur cette question en première lecture et s'était engagée à faire des propositions sur la question. Dans l'attente de ses propositions, il serait préférable de ne pas adopter ces amendements.

M. Maxime Gremetz a retiré son amendement au profit de celui de M. Yves Cochet.

La commission a rejeté l'amendement de M. Yves Cochet.

L'article 6 a été ainsi rédigé.

Article 6 bis

(article L. 322-12 du code du travail)

Abattement spécifique au temps partiel

Cet article introduit par l'Assemblée nationale en première lecture prévoyait la suppression de l'abattement de cotisations sociales patronales spécifique aux contrats de travail à temps partiel régi par l'article L. 322-12 du code du travail, au plus tard un an après l'abaissement de la durée légale du travail. Il prévoyait en outre la sécurisation des contrats conclus antérieurement à l'*entrée en vigueur de la présente loi auxquels* l'abattement restait acquis.

Cette disposition visait :

- à mettre fin à une mesure utile au développement initial du temps partiel, désormais largement utilisé ;

- à tenir compte de la normalisation du temps partiel par l'adoption d'une définition conforme au droit communautaire et à l'octroi aux salariés à temps partiel du nouvel allègement de cotisations sociales créé par l'article L. 241-13-1 ;

-à éviter par l'octroi d'un avantage financier comparatif que le temps partiel soit du temps partiel contraint, imposé aux salariés *et non* choisi par eux.

Le Sénat a supprimé cet article, sur proposition de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, M. Louis Souvet, rapporteur, arguant que « le temps partiel choisi doit être encouragé ».

Le rapporteur *ne* peut qu'approuver cet objectif : il conteste que la suppression de l'article 6 bis soit le moyen d'y parvenir. Ce n'est pas le maintien d'une incitation financière plus favorable pour l'employeur qui peut renforcer le caractère choisi par le salarié.

Le rétablissement de l'article 6 bis - dans une rédaction juridiquement plus précise, joint aux dispositions adoptées à l'article 6 (ainsi qu'à l'article 11) par l'Assemblée nationale en première lecture et susceptibles d'être encore améliorées en deuxième lecture (cf. supra) semble en revanche de nature à développer le temps partiel choisi.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur rétablissant l'article 6 bis dans la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture.

La commission a donc rétabli l'article 6 bis.

Article 6 ter (nouveau)

Travail en temps partagé et allègement de cotisations sociales

Cet article introduit par le Sénat, à l'initiative de MM. André Vallet et Jacques Bimbenet avec avis défavorable du Gouvernement, vise à définir les modalités de calcul des allègements de cotisations sociales applicables aux salariés employés « en temps partagé ». Il prévoit que les allègements sont appréciés en fonction de la totalité du temps de travail du salarié puis attribués à chaque entreprise au prorata du temps de travail effectué dans chacune d'entre elles.

Le rapporteur ne peut qu'exprimer son scepticisme quant à la pertinence de cet article.

Tout d'abord, si la communauté des termes peut donner à penser que cet article constitue une disposition liée à l'article suivant 6 quater créant à l'initiative du Sénat un « contrat de travail à temps partagé », la rédaction du présent article ne fournit aucune certitude ; s'il s'agit bien d'une disposition complémentaire à l'article 6 quater, son sort ne peut de toute évidence qu'être identique (cf. infra).

Si l'article 6 ter a une vocation plus générale, outre qu'il conviendrait d'en préciser les termes (nature des exonérations ou allègements concernés) et les modalités d'application (mode de calcul du temps de travail du salarié, relations avec les organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale), on ne peut que s'interroger sur son utilité, en particulier dans le cadre de la présente loi. En effet, le nouvel allègement créé par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale est applicable de plein droit à chaque entreprise employant un salarié y ouvrant droit en vertu de l'article 12 adopté par l'Assemblée nationale en première lecture. La rédaction proposée par le Sénat apparaît donc superflue.

Le rapporteur propose donc de supprimer cet article.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur supprimant cet article.

La commission a donc supprimé l'article 6 ter.

Article 6 quater (nouveau)

(article L. 212-4-7 nouveau du code du travail)

Contrat de travail à temps partagé

Cet article introduit par le Sénat à l'initiative de M. André Jourdain contre l'avis du Gouvernement trouve son origine dans une proposition de loi d'origine sénatoriale présentée devant la commission des affaires sociales le 16 décembre 1998 et adoptée en séance plénière le 11 mars dernier. Il crée dans le code du travail un nouveau contrat de travail dit « à temps partagé » visant à résoudre la situation particulière des salariés en situation de multi-salariat.

La question du multi-salariat est réelle. Certains salariés à temps partiel souhaitent compléter leur revenu par un second emploi. Pour autant, le rapporteur estime qu'il n'est pas opportun de créer un nouveau contrat de travail spécifique, source de complexité : le salarié devrait signer autant de

contrats qu'il a d'employeurs, il devrait en outre « porter à la connaissance de chacun des employeurs par lettre recommandée [toute modification de la liste de ses contrats de travail] » ainsi que « toute modification d'un contrat de travail portant sur la durée du travail ou sa répartition ou(...) tout élément de nature à entraver l'exécution d'un autre contrat de travail ».

La question du multi-salariat devrait en priorité être traitée par une meilleure prise en compte de cette réalité dans le droit commun de la législation du travail - comme cela a par exemple été le cas dans l'article 8 de la présente loi relatif aux congés payés - ainsi que par l'utilisation optimale des outils juridiques existants, comme le régime des groupements d'employeurs. Il convient d'ailleurs de noter que ce dernier a été considérablement enrichi par les articles 12, 12 bis et 13 du texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Le rapporteur propose donc la suppression de cet article.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur supprimant cet article.

La commission a donc supprimé l'article 6 quater.

Article 7

(articles L. 212-4-12, L. 212-4-13, L. 212-4-14 et L. 212-4-15 du code du travail)

Travail intermittent

Cet article a pour objet de définir les règles applicables au travail intermittent. 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. Il établit par ailleurs la nécessité de faire précéder le contrat de travail intermittent par la conclusion d'un accord collectif.

Le Sénat a, contre l'avis du Gouvernement, adopté deux amendements présentés par M. Alain Gournac et les membres du groupe du Rassemblement pour la République. L'article ainsi réécrit par le Sénat adopte une optique très éloignée de la logique caractérisant le texte du projet initial. Il a supprimé dans le I de l'article les dispositions selon lesquelles l'accord mettant en place le travail intermittent devait ne pas avoir fait l'objet d'une opposition telle que prévue à l'article 132-26 du code du travail. Or cela représente une garantie essentielle pour les salariés concernés : une organisation majoritaire dans l'entreprise pourra en effet s'opposer à l'application d'un accord qui ne lui paraîtrait pas favorable aux salariés.

Le Sénat n'a pas modifié le II de l'article qui porte sur la sécurisation des accords déjà signés en vertu de l'article L. 212-4-3 du code du travail. Il a en revanche introduit un III nouveau qui permet jusqu'au 1er janvier 2001 de conclure des contrats de travail intermittent en l'absence d'accord collectif. Ces dispositions vont directement à l'encontre du dispositif du projet de loi qui rend nécessaire l'encadrement du recours à l'intermittence par un accord collectif.

La rédaction proposée par le Sénat n'est pas acceptable. Il est donc nécessaire de revenir au texte adopté en première lecture. Des améliorations peuvent néanmoins être introduites par rapport à cette première rédaction. Il convient en effet de mieux encadrer la pratique des contrats de travail intermittent pour lesquels, du fait de la nature de l'activité, les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes ne pourraient être fixés avec précision. Ces cas devraient être circonscrits par la loi à certains secteurs particuliers (notamment le secteur agricole pour lequel il est souvent très difficile de prédéterminer un rythme et des horaires précis de travail). Ainsi ces secteurs limitativement définis devraient faire l'objet d'un décret qui en déterminera la liste.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur de retour au texte adopté en première lecture par l'Assemblée nationale sous réserve d'une nouvelle disposition permettant d'encadrer la pratique des contrats de travail intermittent pour lesquels les horaires ne peuvent être fixés avec précision du fait de la nature de l'activité. Désormais, il est prévu qu'un décret fixera la liste des secteurs pouvant être concernés.

L'article 7 a été ainsi rédigé.

Article 9

(article L. 227-1 du code du travail)

Compte épargne-temps

Dans sa rédaction enrichie et précisée par l'Assemblée nationale en première lecture, cet article répondait à deux objectifs :

- **encadrer l'usage du compte épargne-temps (CET) dans le temps afin que son utilisation ne conduise pas à un report indéfini des droits à congés accumulés, contrairement à l'effet emploi attendu de la réduction du temps de travail ;**
- **diversifier tant les sources d'alimentation que les modalités d'utilisation du compte épargne-temps.**

Le Sénat a, sur proposition de la commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, adopté un amendement renvoyant la détermination du délai d'utilisation du compte épargne-temps à la négociation.

Le rapporteur reste persuadé que la fixation par la loi de ce délai à cinq ans constitue une solution satisfaisante : il est plus souple que l'actuel délai fixé par décret à quatre ans et comporte en outre des dérogations ; fixé par la loi, il garantit que le compte épargne-temps ne sera pas utilisé aux fins de tourner la réduction du temps de travail.

Le Sénat a également supprimé les dispositions visant à la diversification des sources d'alimentation du compte épargne temps, par la capitalisation des heures de repos compensateur régis par l'article L. 215 du code du travail. Il a, par la même occasion, supprimé – faut-il y voir la raison *principale* de cette modification ? – la limitation à vingt-deux du nombre de jours acquis au titre des congés payés, des repos compensateurs et de la réduction du temps de travail susceptibles d'être affectés chaque année au CET.

En revanche, il a conservé la faculté d'affecter – sans limite – les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail au compte épargne-temps et donc de remettre en cause l'effectivité de la réduction du temps de travail.

Il convient donc de ne pas retenir ces modifications contraires aux objectifs du texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture et de revenir à celui-ci.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur de retour à la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture.

L'article 9 a été ainsi rédigé.

Chapitre vii

Formation et réduction du temps de travail

Article 10

(articles L. 932-2 et L. 932-3 du code du travail)

Formation et réduction du temps de travail

Dans sa rédaction initiale, cet article du projet de loi entendait permettre l'inclusion dans un accord de réduction du temps de travail de dispositions relatives à la formation des salariés y compris hors de leur temps de travail effectif et élargir ainsi le champ du co-investissement actuellement défini de manière stricte par l'article L. 932-1 du code du travail.

En accord sur l'objectif consistant à saisir la chance de la réduction du temps de travail, du temps ainsi libéré, pour accroître et enrichir l'effort national de formation, l'Assemblée nationale a toutefois, à l'initiative de M. Gérard Lindeperg, soutenu par la commission des affaires sociales et le Gouvernement, sensiblement modifié et enrichi le texte proposé par :

- le rappel de l'obligation pour l'entreprise « d'adapter ses salariés à leur emploi » ;

- le renvoi à la négociation nationale de la définition des formations susceptibles d'être effectuées hors du temps de travail effectif ;

- le renforcement des garanties entourant celui-ci, notamment l'adhésion des salariés concernés.

Le Sénat a, sur proposition de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, adopté une nouvelle rédaction du I de cet article . Le texte ainsi modifié décentralise à l'extrême la négociation des conditions du co-investissement puisque celles-ci peuvent être fixées jusqu'au niveau de l'établissement. Par ailleurs, la rédaction proposée élargit de manière significative le champ des actions susceptibles d'être réalisées hors du temps de travail effectif.

Relèvent en effet, explicitement de celui-ci les seules formations destinées à adapter les salariés à l'évolution de leur « poste de travail », et non plus à celle de leur « emploi » comme le prévoyait le texte adopté par l'Assemblée nationale.

Le dispositif proposé par le Sénat *est donc* de nature à compromettre l'effectivité de la réduction du temps de travail par la remise en cause des formations effectuées jusqu'à présent sur le temps de travail effectif.

On ne peut, par ailleurs, que déplorer que le Sénat, dans sa volonté de réécrire ce paragraphe, ait supprimé le cinquième alinéa du I qui validait les dispositions relatives à la formation des accords conclus postérieurement à la loi du 13 juin 1998 non conformes à celles de la présente loi pendant une durée de trois ans. La modification opérée par le Sénat menace donc les innovations introduites dans environ 5 000 accords conclus à ce jour.

Le rapporteur estime par conséquent indispensable de revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur de retour à la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture, sous réserve d'une modification visant à renforcer les garanties des salariés en matière de rémunération et en cas de refus du co-investissement.

L'article 10 a été ainsi rédigé.

Article 10 bis

(articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail)

Transposition partielle de la directive européenne du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail

Cet article a été ajouté au projet initial par l'Assemblée nationale par un amendement présenté par M. Maxime Gremetz avec l'avis favorable de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales et du Gouvernement. Il a pour objet de transposer les dispositions de la directive précitée relatives à la durée du travail dans le droit français.

Le Sénat a supprimé cet article sur proposition de sa commission des affaires sociales avec l'avis défavorable du Gouvernement au double motif, quelque peu contradictoire, que la transposition serait selon le rapporteur du Sénat « incomplète puisque seuls deux articles sont partiellement transposés alors que onze des articles de la directive appellent une modification de notre législation » et en outre serait « sans lien véritable avec l'objet du projet de loi ».

On ne peut que regretter qu'un tel article n'ait pu faire l'objet d'une adoption conforme. En effet, l'intention des auteurs n'était évidemment pas d'introduire à la hussarde quelques dispositions du droit communautaire dans le droit français, mais d'enrichir le droit du temps de travail au cœur de l'examen du présent texte en faveur d'une catégorie de salariés particulièrement vulnérable.

Aussi le rapporteur propose-t-il de rétablir cet article dans les termes adoptés par l'Assemblée nationale en première lecture.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur rétablissant l'article 10 bis dans la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture, après qu'un amendement de M. Yves Cochet tendant à compléter cet article par des dispositions sur le travail de nuit a été retiré par son auteur.

La commission a donc rétabli l'article 10 bis.

Chapitre viii

Développement de la négociation et allègement de cotisations sociales

Article 11

Développement de la négociation et allègement de cotisations sociales

L'objet de cet article est clair : il pose le principe et définit le cadre dans lequel doit être négociée la réduction du temps de travail à trente-cinq heures par semaines ou 1 600 heures par an pour ouvrir droit au nouvel allègement de cotisations sociales créé par l'article 12.

La rédaction initiale en a été considérablement enrichie en première lecture par l'Assemblée nationale puisque ce ne sont pas moins de vingt-deux amendements qui ont été adoptés. Ils ont notamment contribué à élargir le champ de la négociation des accords de réduction du temps de travail à trente-cinq heures (temps partiel choisi, égalité professionnelle, ...) et à préciser le contenu concret des accords, *notamment par l'introduction d'engagements chiffrés en matière d'emploi.*

Le Sénat n'a rien retenu de cet article et l'a tout simplement supprimé sur proposition de sa commission des affaires sociales et naturellement contre l'avis du Gouvernement.

Les raisons en sont parfaitement claires : la majorité sénatoriale n'a pas dit un mot de la nécessaire stimulation du dialogue social, de l'intérêt qu'il y a à favoriser à l'occasion du passage à 35 heures un dialogue dense, une réflexion globale sur l'organisation du travail, sur l'articulation entre le temps de travail et la vie des salariés, sur l'emploi – actuel et futur, ...

M. Louis Souvet, rapporteur de la commission des affaires sociales du Sénat, a présenté les articles 11 et 12 du projet de loi comme traitant « à la fois de la compensation du coût des trente cinq heures et de l'allègement des charges sur les bas salaires ». M. Alain Vasselle s'est montré encore plus lapidaire : « Nous abordons la question du financement du dispositif des trente-cinq heures ». De fait, le débat n'a porté que sur la question du financement.

On ne peut nier l'importance de cette question du financement du nouvel allègement de cotisations sociales. En faire le seul objet de l'article 11 appelle plusieurs remarques :

- l'intitulé du chapitre ainsi que celui de l'article 11 plaçaient la dimension de la négociation en tête, ce n'était pas par hasard, de même que les modalités de l'allègement de cotisations sociales ne sont définies qu'à l'article 11, c'est-à-dire après l'énoncé des conditions pour en bénéficier ;

- sur dix-neuf paragraphes adoptés par l'Assemblée nationale en première lecture, un seul, l'avant-dernier, concernait directement le financement de l'allègement ;

- encore ne constituait-il qu'une disposition destinée à donner au projet de loi sur la réduction négociée du temps de travail une ébauche de cadre financier en attendant le dépôt et la discussion du projet de loi de financement de

la sécurité sociale pour 2000, seul texte juridiquement apte à poser les bases financières concrètes de la réforme proposée ;

- cette réforme n'est pas seulement celle des trente-cinq heures : si, dans une volonté de simplification, financement des trente-cinq heures et allègement supplémentaire de cotisations sociales sur les bas et moyens salaires ont été fondus en un barème unique, le nouvel allègement de cotisations sociales va bien au-delà du seul financement de la réduction du temps de travail.

En bref, on ne peut que regretter que le Sénat se soit trompé de débat sur l'article 11. Son objet essentiel n'était pas le financement des allègements de cotisations sociales, mais les contreparties attendues de l'octroi de ceux-ci : réduction du temps de travail et créations d'emploi au premier chef. Sur un allègement annuel de cotisations sociales de 21 500 francs pour un salarié à temps plein au SMIC, seuls 4 000 francs sont nécessaires à la compensation du coût de la réduction du temps de travail. 17 500 servent donc à la baisse du coût du travail. Exiger en contrepartie une véritable négociation entre partenaires sociaux ne semble pas exagéré.

Le rapporteur propose donc de rétablir l'article 11 malencontreusement supprimé par le Sénat dans des termes proches de ceux adoptés en première lecture. Toutefois, outre quelques améliorations rédactionnelles, il entend proposer des modifications sur les points suivants :

- l'inclusion explicite des accords de branche agréés dans le secteur social et médico-social parmi les types d'accords susceptibles d'ouvrir droit à l'allègement (conformément à la rédaction adoptée dans la loi du 13 juin 1998) ;

- la réécriture des dispositions contenues dans le VII (accords de réduction du temps de travail antérieurs à l'entrée en vigueur de la présente loi) pour tenir compte de l'enrichissement de la palette des aides à la réduction du temps de travail (cumul de l'allègement et de l'aide incitative quelle que soit la date de conclusion de l'accord ouvrant droit à celle-ci, aide à la réduction du temps de travail par étapes) ;

- une plus grande précision des modalités d'obtention et de suspension ou suppression éventuelle du nouvel allègement, intégrant notamment les modalités de contrôle des engagements en termes d'emploi.

Peut-être conviendrait-il en outre de s'interroger sur l'opportunité d'étendre certaines dispositions de la **présente loi relatives** à la négociation de la réduction du temps de travail aux accords conclus sur le fondement de la loi du 13 **juin 1998** postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur rétablissant cet article dans la rédaction de l'**Assemblée nationale** en première lecture, avec des améliorations d'ordre rédactionnel et les modifications suivantes :

- inclusion explicite des accords de branche agréés dans le secteur social et médico-social parmi les types d'accords susceptibles d'ouvrir droit à l'allègement ;

- réécriture du **paragraphe VII pour** tenir compte de l'enrichissement de la palette des aides ;

- *précision des modalités d'obtention, de suspension ou de suppression du nouvel allègement.*

M. Yves Cochet a retiré un amendement rétablissant l'article 11 dans la rédaction

M. Yves Cochet a présenté un sous-amendement précisant qu'un accord signé par un ou des syndicats minoritaires qui ne serait pas approuvé par la majorité des salariés est nul.

Le rapporteur a observé que, dans ce cas, l'allègement des charges ne peut s'appliquer, mais que, pour autant, l'accord n'est pas nul, il produit des effets juridiques. Le dispositif proposé par le sous-amendement aboutirait à limiter aux seuls syndicats majoritaires la faculté de signer des accords.

M. Yves Cochet a souligné l'existence d'un vide juridique dans l'hypothèse où **il n'y a pas** de syndicat au sein de l'entreprise.

M. François Goulard a exprimé la crainte que ce mécanisme n'ébranle l'ensemble du droit social français et il a jugé dangereuse la vérification de la légitimité des syndicats signataires.

M. Maxime Gremetz a approuvé le sous-amendement en indiquant qu'il convient de tenir compte de l'opinion négative d'une *majorité de* salariés.

Le président Jean Le Garrec a souhaité distinguer plusieurs problèmes. Si, lors d'une consultation préalable des salariés, se dégage une majorité contre l'accord, celui-ci ne s'applique pas dans les faits et il n'y a pas d'aide de l'Etat. Cette *question* ne doit pas être confondue avec celle de la validité juridique de l'accord et encore moins avec celle de la représentativité syndicale.

Le rapporteur a souligné que la **signature d'un** accord dans les conditions du présent article manifeste la volonté de bénéficier d'un allègement de charges. Un tel accord verrait son équilibre *bouleversé* par une consultation négative. Il est de ce fait vraisemblable que nombre d'accords feront de l'octroi de l'allègement une condition suspensive.

La commission a rejeté le sous-amendement.

La commission a rejeté un *sous-amendement* à l'amendement du rapporteur, présenté par M. Yves Cochet, donnant le droit aux salariés mandatés d'être accompagnés par un représentant de l'organisation syndicale mandante.

La commission a adopté un sous-amendement à l'amendement du rapporteur, présenté par Mme Martine David, portant à deux mois le délai accordé aux organisations syndicales pour mandater un salarié, le rapporteur ayant fait observer que cette disposition risquait d'allonger le délai de signature de l'accord, tout en donnant un avis favorable.

La commission a rejeté un sous-amendement à l'amendement du rapporteur, présenté par M. Yves Cochet, donnant le droit aux délégués du personnel d'être accompagnés par un représentant d'une organisation syndicale extérieure.

La commission a adopté l'amendement du rapporteur ainsi sous-amendé.

L'article 11 a été ainsi rédigé.

Article 11 bis

Allègement de cotisations sociales pour les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi

Cet article introduit par l'Assemblée nationale sur proposition de sa commission des affaires culturelles, familiales et sociales avec l'avis favorable du Gouvernement vise à encourager la création d'entreprises nouvelles se dotant immédiatement des règles les plus progressistes en matière sociale.

A cet effet, l'article ouvrait droit non pas à l'aide incitative régie par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 – il n'est en effet pas pertinent de demander à une entreprise qui se crée d'embaucher un pourcentage donné de salariés en plus de ceux en place – mais à son montant. Pour ce faire, l'entreprise nouvelle doit répondre à deux conditions : la première est l'application effective de la norme des trente-cinq heures ou de celle des 1 600 heures par an, la seconde est celle du versement aux salariés à temps complet d'un salaire mensuel minimal équivalant au moins à 169 fois le SMIC.

Le Sénat a décidé, sur proposition de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, de supprimer cet article au motif qu'il soulèverait selon les termes du rapporteur, M. Louis Souvet, « la question de la mise en place du double SMIC ».

L'argumentation ne résiste pas à l'examen :

- le principe de l'unicité du SMIC n'est pas remis en cause, l'article 16 garantissant d'ailleurs le maintien de la rémunération des salariés antérieurement payés au SMIC ; le présent article vise uniquement à inciter les entreprises à se créer à 35 heures et à verser immédiatement la garantie de rémunération minimale qu'elles auraient en tout état de cause rejointes au plus tard le 1er juillet 2005.

- lorsque la garantie mensuelle minimale sera devenue sans objet, c'est-à-dire au plus tard le 1er juillet 2005 (cf. le IV de l'article 16), cette aide révélera d'autant plus son objet essentiel : l'aide à la création d'entreprise.

Le rapporteur propose donc de rétablir un article 11 bis dans une rédaction qui se distinguerait néanmoins sur plusieurs points de celle adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture :

- le dispositif adopté ne comportait aucune indication sur le montant, le terme et les modalités d'attribution de l'aide mise en place : il est proposé d'appliquer un régime calqué sur celui de l'aide incitative, et donc notamment d'en limiter le bénéfice à cinq ans ;

- afin de renforcer l'effet du dispositif, il est proposé d'octroyer aux entreprises nouvelles remplissant les deux conditions précitées le bénéfice de l'allègement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale en plus du montant de l'aide incitative ;

- dans un souci de cohérence, la fixation de la durée du travail devra faire l'objet d'une négociation dans les conditions de l'article 11 (accord à légitimité renforcée) soit immédiatement, soit dans un délai de deux ans – la durée du travail figurant dans l'intervalle au contrat de travail.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur rétablissant l'article 11 bis dans la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture tout en précisant les modalités d'attribution des allègements de cotisations sociales liés à la réduction du temps de travail en faveur des entreprises nouvelles, après que M. Yves Cochet a retiré un amendement de retour au texte de l'Assemblée nationale.

La commission a donc rétabli l'article 11 bis.

Article 12

(articles L. 241-13-1 et L. 711-13-1 nouveaux du code de la sécurité sociale,
article 9 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998)

Allègement de cotisations sociales

Cet article crée un nouvel allègement de cotisations sociales lié au respect des conditions de l'article 11 et en définit le champ d'application, les modalités de calcul et de cumul éventuel.

Le Sénat a supprimé cet article, par principe et par coordination avec la suppression de l'article 11.

Persuadé que cet article répond à la fois au nécessaire financement de la réduction du temps de travail mais aussi au souhait d'abaisser durablement le coût des bas et moyens salaires, le rapporteur propose son rétablissement dans les termes adoptés par l'Assemblée nationale en première lecture.

Toutefois, il propose de saisir cette occasion pour ajouter que les dispositions de l'article L. 241-6-2 du code de la sécurité sociale (exonérations de cotisations d'allocations familiales dans les zones de revitalisation rurale) ne sont pas applicables aux salariés ouvrant droit au nouvel allègement et surtout pour préciser que l'allègement s'**applique aux salariés** dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée collective dès lors que ceux-ci sont recrutés sur des contrats destinés à favoriser l'**insertion professionnelle** de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur rétablissant l'article 12 dans la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture, tout en précisant que le droit au nouvel allègement exclut le bénéfice de l'exonération de cotisations des allocations familiales en faveur des entreprises situées dans des zones de revitalisation rurale et disposant que l'allègement est applicable aux salariés recrutés par des associations intermédiaires, même lorsque la durée du travail est inférieure à un mi-temps.

M. Maxime Gremetz a fait part de son désaccord avec **cette dernière** disposition, la réduction du temps de travail n'étant pas destinée à favoriser l'insertion professionnelle.

Le rapporteur a indiqué qu'il s'agissait là d'un ajout par rapport à la première lecture, qui instaure effectivement une exception à la règle générale qui veut qu'aucun allègement ne soit accordé en deçà de la moitié de la **durée collective** applicable. Il a néanmoins semblé souhaitable de ne pas entrer en contradiction avec les dispositions de la loi de lutte contre les exclusions.

La commission a examiné un sous-amendement à l'amendement du rapporteur de M. Yves Cochet proposant de supprimer la ristourne dégressive à compter du 1er janvier 2001 pour les entreprises de plus de vingt salariés et du 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

M. Yves Cochet a exposé que la perspective d'une disparition de la ristourne dégressive dès le 1er janvier 2001 ne pourrait que renforcer l'incitation à conclure les accords de réduction du temps de travail avant cette date. De plus, les crédits dégagés par cette suppression pourraient être utilisés pour abonder le fonds d'allègement de charges.

Le rapporteur a observé que la ristourne dégressive s'éteindrait

d'elle-même et qu'il était préférable de ne pas la supprimer brutalement. De plus, une telle disposition laisserait penser que le nouveau dispositif d'allègement de charges est insuffisamment incitatif.

La commission a rejeté le sous-amendement.

Elle a ensuite adopté l'amendement du rapporteur.

La commission a donc rétabli l'article 12.

Article 12 ter

(article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998)

Réduction anticipée de la durée du travail

dans les entreprises de vingt salariés au plus

Cet article introduit par l'Assemblée nationale en première lecture à l'initiative de M. Jean Pontier avec l'avis favorable de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales prévoit les conditions dans lesquelles les entreprises de moins de vingt salariés peuvent bénéficier d'allègements de cotisations sociales lorsqu'elles devancent l'obligation légale de réduction de la durée du travail à trente-cinq heures fixée au 1er janvier 2002.

Le Sénat n'a pas supprimé cet article. Toutefois, il en a, sur proposition de sa *commission* des affaires sociales, contre l'avis du Gouvernement, détourné la vocation puisqu'il n'y a plus d'obligation de réduction du temps de travail à trente-cinq heures.

Le rapporteur propose donc d'en revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, avec toutefois un ajout. Il peut être impossible pour une très petite entreprise de satisfaire à l'obligation d'embauche que lui imposerait normalement la signature d'un accord sur le fondement de la loi du 13 juin 1998 : comment par exemple pour une entreprise de trois salariés appliquer une obligation d'embauche de 6 %, soit 0,18 salarié ? Le rapporteur suggère donc que l'entreprise soit dispensée de l'obligation d'embauche lorsque celle-ci est inférieure à un mi-temps.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur de retour à la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture, sous réserve d'une disposition nouvelle précisant que l'obligation d'embauche n'est applicable que lorsque la création d'emploi excède un mi-temps.

La commission a adopté l'article 12 ter ainsi modifié.

Article 12 quater

(Article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998)

Allègement des formalités administratives des entreprises de vingt salariés ou moins pour bénéficier de l'aide financière à la réduction du temps de travail dans le cadre d'un accord offensif

Cet article introduit par l'Assemblée nationale en première lecture à l'initiative de M. Jean Pontier avec l'avis favorable de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales prévoit la simplification des formalités *d'obtention* de l'aide incitative prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le Sénat a étendu, sur proposition de sa commission des affaires sociales contre l'avis du Gouvernement, cette simplification – déclaration de l'employeur au lieu d'une convention entre l'entreprise et l'Etat – aux accords conclus à titre

défensif, et non plus aux seuls accords offensifs comme cela était prévu dans le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Le rapporteur ne peut approuver une telle extension du dispositif. Les deux situations sont à l'évidence extrêmement *différentes* : dans le cas des accords offensifs, il y a création d'emplois, un dynamisme qu'il convient de *favoriser*, la vérification *du caractère effectif* des embauches intervenant seulement a posteriori ; dans le cas des accords défensifs, il y a lieu de vérifier d'abord la réalité de la préservation des emplois, de tenir compte de l'équilibre économique du projet et des mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements. L'Etat ne peut dans cette situation jouer le seul rôle de prêteur de fonds, mais doit veiller aux équilibres économiques et sociaux.

Le rapporteur propose donc d'en revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, en supprimant les paragraphes III à V introduits par le Sénat dans cet article.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur supprimant les paragraphes III, IV et V ajoutés par le Sénat.

La commission a adopté l'article 12 quater ainsi modifié.

Article 12 quinquies

**(article 8-2 nouveau de l'ordonnance n°77-1102 du 26 septembre 1977
portant extension et adaptation au département de
Saint-Pierre-et-Miquelon
de diverses dispositions relatives aux affaires sociales)**

Adaptation de certaines dispositions du projet de loi

à la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon

Cet article introduit à l'Assemblée nationale en première lecture à l'initiative du Gouvernement visait à étendre certaines des dispositions de la présente loi (allègement de cotisations sociales, contribution sur les heures supplémentaires de 10 %), pour lesquelles une adaptation spécifique est requise, à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Il a été supprimé par le Sénat aux motifs suivants :

- par cohérence avec la suppression des dispositions de droit commun correspondantes adoptée par le Sénat aux articles *correspondants* de la loi ;
- en raison de l'absence de mention sur le sort de Mayotte ;

-en raison d'un problème de coordination avec les dispositions de l'article 17.

Le premier point n'est pas de nature à convaincre le rapporteur de l'Assemblée nationale. Le deuxième rejoint les interrogations formulées par le rapporteur lors de la présentation de l'amendement à l'Assemblée nationale ; toutefois, il semble de bon sens de ne pas pénaliser Saint-Pierre-et-Miquelon au motif que Mayotte pourrait avoir été oublié, même s'il conviendra que le Gouvernement éclaircisse ce dernier point. Enfin, les inquiétudes du Sénat sur la coordination avec les dispositions de l'article 17 devraient être levées par la nouvelle rédaction de l'article 17 que le rapporteur propose (cf. infra).

Le rapporteur propose donc de rétablir à l'identique le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur rétablissant l'article 12 quinquies dans la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture.

Elle a donc rétabli l'article 12 quinquies.

Article 13

(article L. 127-1 du code du travail)

Dispositions relatives aux accords inter-entreprises

et aux groupements d'employeurs

Cet article modernise et assouplit le cadre juridique du groupement

d'employeurs afin d'en favoriser l'usage, et de résoudre ainsi, au moins *pour partie, le problème soulevé par le multi-salariat.*

Le Sénat a *accueilli favorablement cet article. Toutefois, sur proposition de sa commission des affaires sociales et avec l'avis favorable du Gouvernement sur le principe, il a souhaité préciser les conditions dans lesquelles une personne morale peut adhérer à plusieurs groupements d'employeurs compte tenu de l'abrogation de l'article L. 127-8 du code du travail relatif aux groupements locaux d'employeurs et de la limite posée par la rédaction actuelle du quatrième alinéa de l'article L. 127-1 du code du travail.*

De fait, le rapporteur avait soulevé cette question dès la première lecture. Il ne faut toutefois pas en exagérer la portée : on ne peut guère parler comme le fait M. Louis Souvet, rapporteur, de « *recul par rapport à la loi quinquennale de 1993* » ou pronostiquer un « *problème [pour les] entreprises qui disposent de plusieurs établissements bien distincts qui jusqu'à présent adhéraient à un groupement correspondant à leur bassin d'emplois.* ». En effet, d'après les informations fournies par le ministère de l'emploi, il n'existe aucune entreprise dans ce cas.

Il n'en demeure pas moins que la question reprise par le Sénat pourrait se poser à l'avenir si, comme il est souhaitable, le recours aux groupements d'employeurs se développe.

Le rapporteur propose donc d'approuver sur le fond la modification opérée par le Sénat, tout en préférant à la rédaction proposée une disposition plus proche de celle existant déjà pour les personnes physiques.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur proposant une nouvelle rédaction pour le dispositif adopté par le Sénat qui vise à laisser la possibilité aux personnes *morales* d'adhérer à plus de deux groupements d'employeurs.

La commission a adopté l'article 13 ainsi modifié.

Chapitre ix

Sécurisation juridique

Article 14

Sécurisation juridique des conventions ou accords

conclus en application de la loi du 13 juin 1998

Cet article adopté par l'Assemblée nationale en première lecture a été de façon logique, sur proposition de la commission des affaires sociales contre l'avis du Gouvernement, supprimé par le Sénat.

Même si le rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée ne peut approuver la position du Sénat, il en admet la cohérence. L'article 1er bis B que celui-ci a approuvé est absolument incompatible avec l'article 14 du projet de loi adopté par l'Assemblée nationale (cf. supra).

Le rapporteur ne peut donc que proposer le rétablissement des dispositions de l'article 14 dans les termes adoptés par l'Assemblée nationale en première lecture. Il s'interroge toutefois sur l'utilité concrète du paragraphe II de cet article : en effet, compte tenu des clauses de sécurisation introduite dans divers articles du texte (article 3 sur la modulation, article 6 sur le temps partiel, article 10 sur la formation) et de l'exclusion de la sécurisation des clauses d'ordre public, il se demande quelles seraient les dispositions susceptibles de faire l'objet d'une renégociation dans un délai d'un an.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur rétablissant cet article dans la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture.

La commission a donc rétabli l'article 14.

Article 14 bis (nouveau)

Validation des versements effectués en contrepartie

des permanences nocturnes comportant des périodes d'inaction accomplies en chambre de veille par le personnel des institutions sociales et médico-sociales régies par la loi n° 75-535 du 30 juin 1975

Cet article introduit au Sénat par un amendement de MM. Jean Chérioux et Alain Gournac avec avis favorable du Gouvernement vise à régler un problème d'importance, celui des conséquences de la jurisprudence de la Cour de cassation en date du 29 juin dernier. Elle a en effet jugé que les conventions collectives nationales agréées ne pouvaient mettre en place des régimes d'équivalence. Cette décision est de nature à entraîner une multiplication des contentieux (certaines associations ont d'ores et déjà été condamnées à verser des sommes pouvant aller jusqu'à un tiers de leur budget annuel) dont le montant total est estimé à près de 7 milliards de francs.

Dès lors, la validation proposée par le Sénat, respectueuse des prescriptions du Conseil constitutionnel en la matière et notamment des décisions de justice devenues définitives, semble de nature à assurer aux institutions concernées la sécurité juridique et financière nécessaire à l'accomplissement de leurs missions.

Le rapporteur ne peut donc que proposer d'approuver l'article voté par le Sénat.

*

La commission a adopté l'article 14 bis sans modification.

Article 15

(article L.212-3 du code du travail)

Licenciement d'un salarié refusant les conséquences,

sur son contrat de travail, de l'application d'un accord

de réduction du temps de travail

Le paragraphe I de cet article, adopté sans modification par le Sénat dispose que la seule diminution du nombre d'heures travaillées consécutive à un accord de réduction du temps de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le paragraphe II définit les conditions dans lesquelles s'opère le licenciement d'un salarié refusant la modification de son contrat de travail découlant de l'application d'un accord de réduction du temps de travail. Il vise à assurer *un juste équilibre* entre le respect des contrats conclus et de l'intérêt du salarié d'une part, et la sécurité juridique indispensable à l'entreprise d'autre part.

Le Sénat a, sur proposition de la commission des affaires sociales avec l'avis défavorable du Gouvernement, amendé le paragraphe II en précisant que le licenciement ne repose pas sur un motif économique et qu'il a une cause réelle et sérieuse.

Cette rédaction n'est pas acceptable.

La rédaction initiale du projet de loi avait paru à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale quelque peu ambiguë : son rapporteur, soucieux de la protection des salariés, avait proposé un amendement fondant le licenciement sur un motif économique afin d'éviter qu'il apparaisse a contrario comme fondé sur un motif personnel, ce qui ne saurait être le cas et revêt souvent pour le salarié concerné et de futurs employeurs potentiels un côté quelque peu infamant.

Toutefois, le rapporteur n'avait pas dissimulé que cette rédaction n'était pas pleinement satisfaisante, eu égard notamment aux dispositions relatives à la reconversion du salarié ou à la priorité de réembauchage. Les explications apportées par la ministre de l'emploi lors du débat en séance ont permis de lever l'ambiguïté initiale : le licenciement opéré dans ce cadre est sui generis. Le rapporteur a donc pu retirer son amendement et il n'y a pas d'obstacle à reprendre la précision du Sénat sur ce point excluant l'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

Le débat à l'Assemblée nationale a en revanche fait apparaître une deuxième difficulté dans l'application de cet article, aggravée par la rédaction adoptée au Sénat. Le licenciement était dans la rédaction initiale « réputé » reposer sur une cause réelle et sérieuse. Cette présomption irréfragable ne laissait au juge que la seule possibilité d'apprécier l'existence ou non des conditions constitutives de cette présomption : conclusion d'un accord de réduction du temps de travail, modification consécutive du contrat de travail, refus du salarié de la modification proposée. Il a été proposé – sans que la question soit tranchée – sur divers bancs de substituer à la présomption irréfragable une présomption simple en remplaçant le mot « réputé » par « présumé ». Le rapporteur restait sceptique sur la portée véritable d'une telle modification.

Telle n'a pas été la solution adoptée par le Sénat – en dépit de la proposition faite en ce sens par Mme Dieulangard – qui a aggravé la rédaction en faisant de la cause réelle et sérieuse un fait incontestable par le salarié.

Le rapporteur propose donc de revenir sur cette rédaction. Après réflexion, il estime que la meilleure solution consiste à laisser au juge la pleine capacité d'appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement. L'amendement proposé respectera donc d'une part la protection de l'employeur contre d'éventuels détournements et abus de procédure de la part de salariés cherchant un licenciement avantageux et d'autre part celle des salariés qui bénéficieront des indemnités légales et conventionnelles et seront en mesure de contester le bien-fondé du licenciement prononcé.

*

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz précisant que la modification du contrat de travail résulte d'un accord de réduction du temps de travail.

Le rapporteur a indiqué qu'il était favorable au remplacement des mots « consécutive à une » par ceux de « en application d'un accord de ».

La commission a adopté cet amendement.

La commission a examiné en discussion commune deux amendements de M. Maxime Gremetz, l'un supprimant le II, l'autre précisant que la modification du contrat doit intervenir pour une cause économique et un amendement du rapporteur affirmant le caractère individuel du licenciement, le fait qu'il ne peut intervenir pour motif économique et laissant au juge l'appréciation de la cause réelle et sérieuse.

M. Maxime Gremetz a indiqué que la suppression du II serait la meilleure **des solutions** car la modification du contrat de travail est déjà traitée par le Code du travail et la jurisprudence a *permis de* mieux encadrer cette notion. Il est *dangereux* d'instituer un nouveau mode de modification *du contrat* qui s'appliquerait à l'occasion des accords de réduction du temps de travail. A défaut, la rédaction de cet article devrait être revue afin de mieux garantir les droits des salariés. La mention de la cause économique doit être ajoutée afin que l'employeur qui impose une *modification* du contrat de travail aux salariés ne le fasse pas uniquement dans le but d'accroître ses profits mais en raison de difficultés économiques. Il s'agit de ne pas permettre, sans justification économique, la remise en cause du contrat du seul fait de l'employeur.

Le rapporteur a estimé que son amendement répondait aux questions soulevées par M. Maxime Gremetz.

M. Maxime Gremetz a retiré ses deux amendements.

La commission a adopté l'amendement du rapporteur.

La commission a rejeté trois amendements de M. Maxime Gremetz tendant à rendre plus efficace le contrôle par le juge des licenciements économiques et un amendement de M. Yves Cochet prévoyant la réintégration des salariés licenciés pour une cause qui n'est ni réelle ni sérieuse.

La commission a adopté l'article 15 ainsi modifié.

Article 15 bis

(article L. 321-13 du code du travail)

Exemption de la « contribution Delalande »

Cet article introduit à l'Assemblée nationale par un amendement de M. Henry Chabert avec avis favorable du Gouvernement ajoute le licenciement en cas de refus d'une *modification* du contrat de travail découlant de l'application d'un accord de réduction du temps de travail aux licenciements ne *donnant* pas lieu au versement de la « contribution Delalande ».

Le Sénat, sur proposition de sa commission des affaires sociales avec l'avis défavorable du Gouvernement, a confirmé le principe de cette exemption et l'a étendue à l'ensemble des accords de réduction du temps de travail.

Le rapporteur, sous réserve d'aménagements purement rédactionnels, ne peut que se rallier à la position adoptée par le Sénat. En effet, il ne semble guère possible sur un plan juridique d'opérer une distinction entre les accords de réduction du temps de travail conclus sur le fondement de l'article 11 de la présente loi et les autres.

*

La commission a adopté un amendement rédactionnel du rapporteur et l'article 15 bis ainsi modifié.

Chapitre X

Rémunération

La commission a adopté un amendement du rapporteur rétablissant le chapitre X « Rémunération ».

Article 16

Salaire minimum de croissance et complément différentiel de salaire

Cet article permet, par l'instauration d'un mécanisme de complément différentiel de salaire, d'assurer aux salariés payés au SMIC, et dont la durée de travail aura été réduite, de ne pas perdre de pouvoir d'achat. Ainsi, la rémunération de ces salariés sera la même à 35 heures hebdomadaire qu'auparavant à 39 heures. Le complément différentiel de salaire se conçoit en effet comme une compensation financière accordée à tout salarié au SMIC ayant réduit sa durée de travail en-dessous de 39 heures. Ce complément différentiel de salaire sera également attribué à due proportion aux salariés à temps partiel ayant également vu leur durée du travail réduite. Seuls les salariés à temps partiel n'ayant pas réduit leur temps de travail ne bénéficieront pas de ce complément, ce qui apparaît cohérent avec la logique de compensation qui a été retenue. Enfin, les salariés nouvellement embauchés seront également couverts par le complément différentiel de salaire dès lors qu'ils occuperont un emploi équivalent à celui occupé par d'autres salariés en poste dans l'entreprise.

Le Sénat a, sur la proposition de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, supprimé cet article au motif qu'il introduit des inégalités entre des entreprises différentes ou au sein d'une même entreprise. Le rapporteur estime bien entendu indispensable de rétablir cet article. Il juge en outre nécessaire d'introduire des améliorations par rapport au texte de première lecture afin de tenir compte des situations de différents types de personnels – apprentis, personnes handicapées, travailleurs des ateliers protégés, titulaires de contrats de qualification ou d'orientation. En effet, la rémunération de ces personnes est calculée en l'état actuel du droit en fonction du SMIC. Il apparaît donc normal, qu'en cas de réduction de leur temps de travail, un complément différentiel de salaire leur soit **attribué, selon** la même logique qui préside aux premiers alinéas de cet article, concernant les salariés « ordinaires », à temps plein ou à temps partiel.

*

La commission a examiné trois amendements en discussion commune :

- le premier de M. Maxime Gremetz proposant de majorer uniformément le **taux horaire du SMIC** de 11,4 % ;

- le deuxième du rapporteur visant à rétablir le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, sous réserve d'une modification destinée à tenir compte de la situation de différents types de personnels comme les **travailleurs handicapés**, les apprentis et les titulaires de contrats de qualification ou d'orientation ;

- le troisième de M. Yves Cochet tendant à rétablir le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Le rapporteur a précisé que les rémunérations des personnes visées par la nouvelle rédaction de son amendement sont calculées en fonction du SMIC ; il est donc logique de leur faire bénéficier à due proportion du complément différentiel de

salaire en cas de réduction de **leur temps de travail**.

M. Hervé Morin a souhaité savoir si les contrats d'apprentissage ou de qualification, qui impliquent des durées de travail s'assimilant à du temps partiel, pourront bénéficier des exonérations de charges sociales patronales mises en place par le projet de loi.

Le rapporteur a précisé qu'un amendement, qui avait été précédemment adopté par la commission, portait à ce sujet sur l'ensemble des contrats aidés sans toutefois les citer, cette liste devant faire l'objet ultérieurement d'un décret.

La commission a examiné un sous-amendement de M. Maxime Gremetz à l'amendement du rapporteur prévoyant que la rémunération des heures supplémentaires ne s'impute pas sur le complément différentiel de salaire prévu au I de l'amendement du rapporteur.

M. Maxime Gremetz a observé que le mécanisme du complément différentiel présentait trois inconvénients majeurs. Tout d'abord, il fait obstacle à la règle selon laquelle la rémunération des salariés à temps partiel doit être proportionnelle à celle des autres salariés. Ensuite, il conduirait à des recrutements massifs de salariés à 34 heures. Enfin, ce complément ne serait pas versé dans l'hypothèse où l'employeur maintiendrait la durée de travail de ses salariés à 39 heures hebdomadaires. Il suffirait à l'employeur de recourir à quelques heures supplémentaires pour parvenir au niveau du SMIC et ainsi se dispenser d'avoir à payer le complément différentiel au salarié.

Le rapporteur a précisé que, si la durée collective du travail était fixée à 34 heures dans une entreprise, l'ensemble des salariés en poste bénéficierait du complément différentiel, plus exactement de 34/35ème de ce complément, c'est-à-dire de sa quasi-totalité. Toute embauche individuelle à 34 heures fera en revanche perdre à l'entreprise une partie de l'allègement sur les charges sociales patronales dans la mesure où le barème des allègements est proportionnel au salaire. Les employeurs ne seront donc pas incités à recourir à ce type de pratiques.

Enfin, toutes les heures supplémentaires, dès la 36ème heure, feront bien entendu l'objet d'une majoration de salaire et ne viendront pas, par définition, diminuer le complément différentiel de salaire qui n'a d'autre but que de permettre un maintien du pouvoir **d'achat après** la réduction du temps de travail. L'inquiétude *exprimée* par le sous-amendement **n'a donc pas lieu** d'être. Un employeur qui ne respecterait pas ces règles se mettrait manifestement dans l'illégalité et s'exposerait à des sanctions immédiates.

M. Hervé Morin a estimé que le raisonnement développé par le rapporteur reposait sur l'hypothèse selon laquelle les entreprises recherchaient systématiquement à bénéficier des exonérations de charges. Or, le tiers des accords de réduction du temps de travail ainsi que la plupart des négociations actuelles se font sans que les entreprises manifestent le souhait de bénéficier de ces exonérations, afin sans doute de s'exempter de certaines contraintes **induites** par le mécanisme retenu par le Gouvernement.

Après que le rapporteur a donné un avis défavorable, la commission a rejeté ce sous-amendement.

M. Yves Cochet a retiré deux sous-amendements à l'amendement du rapporteur, l'un précisant que les salariés embauchés ne devaient pas percevoir de rémunérations inférieures aux salariés présents dans l'entreprise, sans qu'il soit plus fait référence à la notion d'« emploi équivalent », l'autre visant à étendre le bénéfice de la réduction *du* temps de travail aux salariés à temps partiel, qu'ils

aient ou non réduit leur durée du travail.

La commission a *examiné un* sous-amendement de M. Maxime Gremetz tendant à supprimant le V de l'amendement du rapporteur, afin d'éviter l'*embauche* abusive de salariés à 34 heures.

Le rapporteur a rappelé que le V de son amendement permettait de contrevenir à la règle de la **proportionnalité des rémunérations entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet**. L'employeur peut en effet instituer un complément salarial au bénéfice de salariés ayant vu leur durée de travail réduite et ne pas accorder cet avantage à des salariés n'ayant pas modifié en quoi que ce soit leur temps de travail.

La commission a rejeté ce sous-amendement.

La commission a adopté l'amendement du rapporteur. En conséquence, les amendements de M. Maxime Gremetz et de M. Yves Cochet sont devenus sans objet.

L'article 16 a été ainsi rédigé.

Chapitre XI

Application dans les professions agricoles

La commission a adopté un amendement du rapporteur visant à rétablir le chapitre XI et son intitulé qui avaient été supprimés par le Sénat.

Article 17

(articles 992, 9992-2, 992-3, 993-1, 993-2, 997-2, 1031, 1062-1 et 1157-1 du code rural)

Transposition du projet de loi dans le code rural

Cet article a pour objet de permettre l'application aux salariés agricoles des mêmes règles que celles établies au bénéfice des salariés relevant du code du travail. *Au* cours de l'examen de première lecture, l'Assemblée nationale avait adopté cet article dans une forme abrégée en ne retenant que le principe du passage à 35 heures pour ces salariés.

Le Sénat a, sur la proposition de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du *Gouvernement*, supprimé cet *article*.

A ce stade du débat, il convient de rédiger cet article de façon complète afin de prendre en compte l'ensemble des dispositions pertinentes du projet de loi pour les transposer **dans le code rural**. **L'article 17 doit être** la transcription systématique dans le code rural de toute règle posée pour les salariés dits « ordinaires ».

Le rapporteur propose donc le rétablissement de cet article dans une rédaction assurant cette transcription.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur tendant à rétablir l'article 17 de la loi dans une rédaction prenant en compte dans le code rural l'ensemble des modifications adoptées au cours de l'examen de la commission en nouvelle

lecture sur les articles précédents.

L'article 17 a été ainsi rédigé.

Chapitre XI bis

Dispositions diverses

La commission a adopté un amendement du rapporteur visant à créer un nouveau chapitre dans le projet de loi intitulé : « Dispositions diverses ».

Article 18

(article L. 120-3 du code du travail)

Présomption de salariat

Cet article, tel qu'introduit par l'Assemblée nationale en première lecture, par la voie d'un amendement de M. Maxime Gremetz, prévoyait grâce à l'abrogation de l'article L. 120-3 du code du travail, la suppression de la présomption d'activité indépendante pour les personnes immatriculées au registre du commerce.

Le Sénat a, sur la proposition de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du *Gouvernement*, supprimé cet article.

Il est nécessaire de rétablir cet article en le rédigeant de façon plus complète qu'en première lecture. Il convient en effet de supprimer les dispositions datant de la loi du 11 mars 1997 qui figurent dans les deux premiers alinéas de l'article 120-3 du code du travail. Un II nouveau de cet article pourrait par ailleurs *permettre* aux organismes de sécurité sociale de récupérer, lorsqu'il y a lieu, auprès de la personne ayant employé comme salarié un travailleur indépendant les cotisations sociales dues dès le début de la relation de travail. Il s'agit de contrecarrer une jurisprudence de la Cour de cassation qui a estimé, dans un arrêt du 30 janvier 1992, qu'il ne pouvait y avoir de récupération rétroactive.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur rétablissant cet article dans une nouvelle rédaction visant notamment à permettre aux organismes de sécurité sociale de récupérer auprès de l'employeur ayant employé comme un véritable salarié un travailleur fictivement indépendant les cotisations sociales dues dès le début de la relation de travail.

La commission a donc rétabli l'article 18.

Article 19

(article L. 432-4 du code du travail)

Information du comité d'entreprise

Cet article introduit à l'Assemblée nationale par un amendement de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales à l'initiative de M. Maxime Gremetz et avec avis favorable du *Gouvernement*, précise le contenu du rapport annuel établi par le chef d'*entreprise* destiné au comité d'entreprise en incluant explicitement les aides accordées au titre de la présente loi et de celle du 13 juin 1998.

Le Sénat, *sur proposition* de sa commission des affaires sociales avec l'avis défavorable du Gouvernement, a supprimé cette disposition jugée purement symbolique.

Le rapporteur estime que la précision ne nuit pas en l'espèce : on ne peut contester que l'employeur dispose d'ores et déjà de la faculté d'informer le comité d'entreprise sur les aides à la réduction du temps de travail ; qu'il ait l'obligation de le faire ne constitue pas une bien grande contrainte et revêt une indéniable utilité.

Il est donc proposé de rétablir cet article dans la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur rétablissant cet article dans la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture.

La commission a donc rétabli l'article 19.

CHAPITRE XII

Bilan pour l'emploi
Article 20

Bilan pour l'emploi

Cet article, introduit par l'Assemblée nationale, à l'initiative de M. Maxime Gremetz, a pour objet de demander au Gouvernement la présentation d'un rapport sur la mise en œuvre de l'allégement des cotisations prévues à l'article L. 241-13-1 du code du travail.

Le Sénat a, sur la proposition de sa commission des affaires sociales et contre l'avis du Gouvernement, considérablement diminué l'impact de cet article. Le texte du Sénat prévoit simplement que le Gouvernement présente au Parlement un rapport relatif à l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail et au coût pour les finances publiques des différentes aides accordées dans ce cadre, **alors que dans la version adoptée par l'Assemblée nationale**, ce rapport devait être transmis au conseil de surveillance **du fonds créé** par l'article 2 du projet de loi de financement *pour* la sécurité sociale pour 2000, et également *pour* avis, à la Commission nationale de la **négociation collective**.

Le rapporteur estime souhaitable de rétablir cet article dans sa rédaction votée en première lecture.	<i>Texte adopté par le Sénat en première lecture</i>	<i>Propositions de la commission</i>
<p style="text-align: center;">*</p> <p>La commission a adopté un amendement du rapporteur rétablissant cet article dans la rédaction de l'Assemblée nationale en première lecture.</p> <p>La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant que le Gouvernement dépose un rapport annuel au Parlement sur le bilan de l'application des 35 heures dans la fonction publique et dans le secteur public.</p> <p>M. Maxime Gremetz a souligné qu'une référence dans ce projet de loi à la fonction publique était indispensable.</p> <p>Après que le rapporteur a déclaré y être défavorable, la</p>		

	<i>Projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail</i>	<i>Projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail</i>
<i>Projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail</i>	CHAPITRE 1er Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires CHAPITRE 1er Développement de la négociation collective et temps de travail	CHAPITRE 1er Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires Amendement n° 2
		Article premier A (nouveau). Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sont appelées à participer à une conférence nationale sur le développement de la négociation collective ayant pour objet d'étendre le champ de la négociation collective, de promouvoir à travers des moyens adaptés la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises et d'améliorer la représentation des salariés.
Article premier A. Supprimé Amendement n° 3		
Article premier B (nouveau). Les clauses 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, sous réserve des prescriptions de l'article 6 du code civil, continuent à produire leur effet jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant ou, à défaut, jusqu'à leur terme dans la limite de cinq ans après la date de promulgation de la présente loi. Article premier B. Supprimé Amendement n° 4		I.- 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. »
	I.- Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans ns les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine. »	II.- La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail est applicable à compter du 1er 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

	<p><i>III.- L'article L. 212-1 bis du code du travail est abrogé.</i></p>	<p><i>III. - Non modifié III.- Non modifié.</i></p>
	<p><i>IV (nouveau).- Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</i></p>	<p><i>IV. - Supprimé IV (nouveau).- Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « L'employeur, préalablement à l'établissement du plan social et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1600 heures sur l'année, ou à défaut, avoir engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. »</i></p> <p><i>« L'employeur, préalablement à l'établissement du plan social et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1600 heures sur l'année, ou à défaut, avoir engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. »</i></p>

		<i>V (nouveau).</i> - Dans l'article 2 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée, les mots : « à l'article premier » sont remplacés par les mots : « à l'article 3 ».
--	--	--

<i>V.- Dans l'article L. 321-9 du code du travail, après la référence L. 321-4, sont insérés les mots : « L. 321-4-1, premier, troisième, quatrième et cinquième alinéas, ». Amendement n° 5</i>		<p><i>Article premier bis A (nouveau).</i> <i>Les dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, sont prorogées pour une durée de trois ans à compter de la date de publication de la présente loi.</i>Article premier bis A.</p> <p><i>Supprimé</i> <i>Amendement n° 6</i>Article premier bis B (nouveau).</p> <p><i>Les établissements soumis aux dispositions de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales et ayant signé un accord de réduction du temps de travail bénéficient du montant de l'aide prévue par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée jusqu'au 1er juin 2000.</i>Article premier bis B.</p> <p><i>Supprimé</i> <i>Amendement n° 7</i>Art. 1er bis (nouveau). Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 212-1-2 ainsi rédigé :</p> <p><i>Art. 1er bis.</i> <i>Supprimé</i>Art. 1er bis. <i>Suppression maintenue</i> « 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. »Art. 1er ter (nouveau).</p> <p><i>Le dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail est ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés</i></p>
--	--	---

mier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont 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. » Art. 1er ter.

Alinéa sans modification

« Le temps ...

...est rémunéré selon des modalités fixées par convention ou accord collectifs de travail, lorsque cet habillage et ce déshabillage doivent s'effectuer sur le lieu de travail en vertu des textes précités. »

<p><i>Art. 1er ter. I.- Le ...</i></p> <p><i>... est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :</i></p> <p><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 pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.</i></p> <p><i>« Sans préjudice des</i></p>		<p><i>Art. 1er quater (nouveau).</i></p> <p><i>L'article L. 212-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</i></p>
--	--	--

<p><i>Art. 1er quater. Alinéa sans modification</i></p>	<p><i>Art. 1er quater. Alinéa sans modification</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><i>« Une ...</i></p> <p><i>... d'Etat. En l'absence d'un tel décret, une convention ou un accord de branche étendus ou une convention collective nationale agréée ou un accord d'entreprise peut prévoir une durée d'équivalence par dérogation aux dispositions du premier alinéa. Ces périodes ...</i></p> <p><i>... collectifs. »</i></p>	<p><i>« Une ...</i></p> <p><i>... d'Etat. Ces périodes sont rémunérées ...</i></p> <p><i>... collectifs.</i></p> <p><i>Amendement n° 9</i></p>	
<p><i>Art. 1er quinquies (nouveau).</i></p> <p><i>Après l'article L. 212-4 du code du travail, il est inséré un article L. 212-4 bis ainsi rédigé :</i></p>	<p><i>Art. 1er quinquies. Alinéa sans modification</i></p>	<p><i>Art. 1er quinquies. Alinéa sans modification</i></p>
	<p><i>« Art. L. 212-4 bis. - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.</i></p>	<p><i>« Art. L. 212-4 bis. - L'astreinte s'entend de l'obligation, découlant soit de conventions ou accords collectifs étendus, soit de conventions collectives nationales agréées, soit du contrat individuel de travail, soit d'un usage de l'entreprise, aux termes desquels un salarié est tenu, en dehors de son horaire de travail, de demeurer à la disposition de l'employeur en vue de faire face à une situation d'urgence requérant une intervention immédiate.</i></p>

<p>« Art. L. 212-4 bis. - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.</p>		<p>« Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.</p>
<p>« Cette obligation doit être assortie d'une compensation financière ou d'un repos compensateur. Hormis le temps consacré à des interventions, la durée de l'astreinte ne peut être assimilée à un temps de travail effectif pour l'application de la réglementation relative à la durée du travail. » « Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.</p>	<p>« La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. »</p>	<p>Alinéa supprimé</p>

<p>« La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. »</p> <p>Amendement n° 10</p>		
		<p>Art. 2. I.- Les cinq derniers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail deviennent les premier à cinquième alinéas de l'article L. 212-7-1 inséré après l'article L. 212-7.</p>
<p>Art. 2. Supprimé</p>	<p>Art. 2. I.- Les cinq derniers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail deviennent les premier à cinquième alinéas de l'article L. 212-7-1 inséré après l'article L. 212-7.</p>	
<p>Au premier alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : « Toutefois, la » sont remplacés par le mot : « La ».</p>		<p>Au premier alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : « Toutefois, la » sont remplacés par le mot : « La ».</p>
	<p>Au 2° de l'article L. 212-7-1 du même code, après les mots : « accord collectif étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ».</p>	<p>Au 2° de l'article L. 212-7-1 du même code, après les mots : « accord collectif étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ».</p>
	<p>Au cinquième alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, 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>Au cinquième alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : « du présent article et des articles » sont remplacés par les mots : « des articles L. 212-5, » et le mot : « trente-neuf » par le mot : « trente-cinq ».</p>	<p>II.- L'article L. 212-5 du même code est ainsi rédigé : II.- L'article L. 212-5 du même code est ainsi rédigé :</p>	

<p>« 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 :</p>	<p>« 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 :</p>	<p>« 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 %.</p>
	<p>« 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 %.</p>	<p>« Dans les autres entreprises, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 10 %.</p>
	<p>« Dans les autres entreprises, 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 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>« 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.</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 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 est recouvrée selon les règles et garanties définies à l'article L. 136-5 du code de la sécurité sociale pour le recouvrement de la contribution sociale sur les revenus d'activité. « La contribution n'est pas due pour chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque le paiement d'une heure ainsi que sa bonification sont remplacés par 125 % de repos compensateur.</p>	
<p>« La contribution n'est pas due pour chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque le paiement d'une heure ainsi que sa bonification sont remplacés par 125 % de repos compensateur.</p>	<p>« II. - Chacune des quatre 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 %.</p>	
<p>« II.- Chacune des quatre 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 %.</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. « 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>« Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</p>	<p>« Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</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>	<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>	
<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>	<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. « Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures. »</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. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.</p>		<p><u>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 de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n° du) 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.</u></p>
	<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 de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n° du) 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> <p>Les entreprises ayant conclu, avant la publication de la présente loi, un accord en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, et dont la mise en œuvre est subordonnée à l'obtention d'un agrément en application</p>	

<p><i>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.</i></p>		<p><u>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.</u></p>
	<p><i>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 :</i></p>	<p><i>V.- Pendant la première année civile au cours de laquelle la durée hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu :</i></p>
	<p><i>- 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 du même code au taux de 10 % ;</i></p>	<p><i>« - 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 du même code au taux de 10 % ; - dans les autres entreprises, à la contribution mentionnée au deuxième alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 %.</i></p>
	<p><i>« - dans les autres entreprises, à la contribution mentionnée au deuxième alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 %.</i></p>	<p><i>VI.- L'article L. 212-5-1 du code du travail est ainsi modifié :</i></p>
<p><i>VI.- L'article L. 212-5-1 du code du travail est ainsi modifié :</i></p>		<p><i>1° A (nouveau) Le deuxième alinéa est supprimé ;</i></p>
<p><i>1° Le deuxième alinéa est supprimé ;</i></p>		<p><i>1° La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée :</i></p>
<p><i>2° La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée :</i></p>		<p><i>« Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. » ;</i></p>

<p><i>« Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. » ;</i></p>		<p><i>2° La deuxième phrase du quatrième alinéa est supprimée ;</i></p>
<p><i>3° La deuxième phrase du quatrième alinéa est supprimée ;</i></p>		<p><i>3° Au cinquième alinéa, après la première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée : « 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></p> <p><i>4° Au cinquième alinéa, après la première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée : « 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></p>
	<p><i>VII.- L'article L. 212-6 du même code est ainsi modifié :</i></p> <p><i>1° Le premier alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :</i></p>	
<p><i>VII.- L'article L. 212-6 du même code est ainsi modifié :</i></p> <p><i>« 1° Le premier alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :</i></p>		<p><i>« 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. » ;</i></p>

	<p>« Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 212-8. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une et trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an. » ; 2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :</p>	
<p>« 2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :</p>	<p>« Sans préjudice des dispositions du premier et du deuxième 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. » ; « Sans préjudice des dispositions du premier et du deuxième 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 alinéa ainsi rédigé :</p>
	<p>« 3° Après le deuxième alinéa, il est inséré un 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. »</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>	

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 ».

Amendement n° 11

<p><i>Art. 2 bis (nouveau).</i> <i>La première phrase du</i> <i>deuxième alinéa de l'article L.</i> <i>217-7 du code du travail est</i> <i>remplacée par deux phrases</i> <i>ainsi rédigées :</i></p>	<p><i>Art. 2 bis.</i> <i>Supprimé</i></p>	<p><i>Art. 2 bis.</i> <i>La première phrase du</i> <i>deuxième alinéa de l'article L.</i> <i>217-7 du code du travail est</i> <i>remplacée par deux phrases</i> <i>ainsi rédigées :</i></p>
	<p>« La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. »</p>	<p>« La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. »</p> <p>Amendement n° 12 Art. 2 ter (nouveau). L'article L. 221-4 du code du travail est complété par les mots : « auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1 ».</p>
<p>Art. 2 ter.</p> <p>L'article les dispositions suivantes : « auxquelles ...</p> <p>... L. 220-1. Si <i>des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une convention ou un accord collectif peut ramener le repos hebdomadaire minimal en deçà de trente-cinq heures, dans la limite de la durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.</i> »</p>	<p>Art. 2 ter. L'article les mots : « auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos ...</p> <p>... L. 220-1 ». Amendement n° 13</p>	
	<p>CHAPITRE II Répartition et aménagement du temps de travail</p>	<p>CHAPITRE II Répartition et aménagement du temps de travail</p>

<p>CHAPITRE II Répartition et aménagement du temps de travail Art. 3. I.- L'article L. 212-8 du code du travail est ainsi rédigé : Art. 3. I.- Alinéa sans modification</p>	<p>Art. 3. I.- Alinéa sans modification</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, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année. 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. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.</p>	<p>« Art. L. 212-8. - Une convention d'établissement peuvent prévoir travaillée.</p>	<p>« Art. L. 212-8. - Une convention d'établissement peut prévoir ... travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année. 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. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation. « Les conventions ou accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par le deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7. « Les article peuvent déroger aux durées maximales L. 212-7. A défaut d'une telle clause dans la convention ou l'accord, l'employeur doit demander une dérogation à l'inspecteur du travail.</p>

<p>« Lesarticle doivent respecter les durées maximales ...</p> <p>... L. 212-7.</p>		<p>« Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, <i>ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 et ne s'imputent pas</i> sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus à l'article L. 212-6. Alinéa sans modification Alinéa sans modification</p> <p>« 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.» Constituent ...</p> <p>... légale.« Constituent ...</p> <p>...lé gale selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état d e cause, de 1600 heures.</p>
---	--	--

	<p>« Les conventions et accords définis par le présent article doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les modalités de recours au travail temporaire, 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.</p>	<p>« La convention ou l'accord définis ...</p> <p>... durée du travail, les conditions de recours au chômage ...</p> <p>... qui ne sont pas effectuées dans le cadre de la modulation, ainsi que le droit à la rémunération ...</p> <p>... période.« Les conventions et accords définis ...</p> <p>... durée du travail, les modalités de recours au travail temporaire, 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 ...</p> <p>... période.</p>
--	--	--

	<p>« 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.</p>	<p>Alinéa sans modification Alinéa sans modification</p> <p>« Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés 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 lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. « Les ...</p> <p>...intervenir. Ce délai...</p> <p>... collectif.« Les ...</p> <p>...intervenir. Ce délai...</p> <p>... collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient.« Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Alinéa supprimé« Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.« 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</p>
--	--	--

		<i>lesquelles les salariés ont été absents.</i>
<p>« La convention ou l'accord ...</p> <p>...individualisés.</p> <p>Dans... ... l'accord doivent préciser ...</p> <p>... absents.</p>	<p>« La convention et l'accord ...</p> <p>...individualisés.</p> <p>Dans... ...l'accord doit préciser...</p> <p>... absents</p>	
<p>« Les conventions et accords définis par le présent article peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i>« Les conventions et accords définis par le présent article peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.</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 supprimé</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. »« En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opérée aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail. »</p> <p>Alinéa sans modification Alinéa supprimé</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>

II.- Non modifié	II.- Alinéa sans modification	
	<p>Avant le dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 précité, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées. »</p> <p><i>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, quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1 et à l'article L. 212-7-1 ».</i></p> <p><i>III.- Non modifié</i></p> <p><i>IV.- Les articles L. 212-2-1, L. 212-8-1, L. 212-8-2, L. 212-8-3 et L. 212-8-4 du même code sont abrogés.</i></p> <p><i>IV.- Non modifié</i></p> <p><i>IV.- Non modifié</i></p> <p><i>V.- Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 212-2-1 et L. 212-8 du code du travail applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur. Toutefois, à compter de la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures, les heures excédant une durée moyenne sur l'année de trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code.</i></p> <p><i>V.- Les ...</i></p> <p>... travail , applicables</p> <p>...</p> <p>en vigueur.</p> <p><i>V.- Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des articles</i></p>	<p>« Art. L. 212-9.- I.- La ...</p> <p>...période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application ...</p> <p>... L.</p> <p>212-6. En cas ...</p> <p>... intervenir.</p>

à laquelle la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures, les heures excédant une durée moyenne sur l'année de trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code.

Amendement n° 14 Art.

4.

I.- L'article L. 212-9 du code du travail est ainsi rétabli : Art. 4.

I.- Alinéa sans modification Art. 4.

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

... période de douze semaines, ...

... au-delà de la durée résultant de l'application ...

	<p>... L. 212-6. En cas</p>	
	<p>... intervenir. « II.- Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.</p>	<p>« II.- Une l'année, les heures effectuées L. 212-6.« II.- Une l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures, les heures effectuéesL. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.</p>

	<p>« La convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au <i>choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur et, dans la limite de l'année</i>, les délais maxima dans lesquels ces repos <i>sont pris</i>. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié <i>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.</i></p>	<p>« La convention ou l'accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déterminer les modalités de prise ...</p> <p>... limite de deux ans, les ...</p> <p>... pris. L'accord précise ...</p> <p>... L. 227-1. »</p>
--	---	---

<p>« La convention ou l'accord détermine les modalités de prise ...</p> <p>...limite de l'année, les ...</p> <p>... 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...</p> <p>... 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>Alinéa supprimé« 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 <i>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</i> doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer. »</p> <p>Amendement n° 15</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 accords collectifs intervenues sur le fondement dudit article et applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur.II.- Non modifiéII.- Non modifié</p>		<p>Art. 4 bis (nouveau). Après l'article L. 221-16 du code du travail, il est inséré un article L. 221-16-1 ainsi rédigé :</p>
---	--	--

<p><i>Art. 4 bis.</i> <i>Supprimé</i></p>	<p><i>Art. 4 bis.</i> <i>Après l'article L. 221-16 du code du travail, il est inséré un article L. 221-16-1 ainsi rédigé :</i></p>	
<p><i>« Art. L. 221-16-1.- L'inspecteur du travail peut, notwithstanding 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 b) et 105 (i) du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas Rhin et du Haut Rhin.</i></p>		<p><i>« Art. L. 221-16-1.- L'inspecteur du travail peut, notwithstanding 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 b) et 105 (i) du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas Rhin et du Haut Rhin. « 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. »</i></p>
	<p><i>« 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. »</i> <i>Amendement n° 16</i></p>	
<p><i>CHAPITRE III</i> <i>Dispositions relatives aux cadres</i></p>	<p><i>CHAPITRE III</i> <i>Dispositions relatives aux cadres</i></p>	<p><i>CHAPITRE III</i> <i>Dispositions relatives aux cadres</i></p>
	<p><i>Art. 5.</i> <i>Le chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :</i></p>	<p>Art. 5. Une convention ou un accord collectif étendus peut déterminer les modalités particulières applicables à l'organisation et à la rémunération du travail des cadres qui, du fait de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur niveau de rémunération, doivent bénéficier d'une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, excluant l'application des règles de droit commun relatives à la durée du travail.</p>

<p>Art. 5.</p> <p>Le chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :</p>		<p>« <i>Section 5</i></p> <p>« Dispositions particulières relatives aux cadres</p>
<p><i>Division et intitulé supprimés</i></p>	<p>« <i>Section 5</i></p> <p>« <i>Dispositions particulières relatives aux cadres</i></p>	
<p>« Art. L. 212-15-1.- Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre Ier et aux chapitres préliminaire, Ier et II du titre II du livre II. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont 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 l'entreprise ou leur établissement.» Art. L. 212-15-1.- Supprimé</p>	<p>« Art. L. 212-15-1 - Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre Ier et aux chapitres préliminaire, Ier et II du titre II du livre II. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont 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 l'entreprise ou leur établissement.</p>	
<p>« 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 Ier et à celles du titre II du livre II. « Art. L. 212-15-2. - Supprimé</p>	<p>« 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 Ier et à celles du titre II du livre II.</p>	
<p>« 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. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur</p>		<p>« II.- Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des</p>

<p>défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait peuvent être établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle.</p>		
<p>« II.- Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. 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, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés et sous réserve que cette convention ou cet accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.</p>		<p>« 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 le plafond de 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 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 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.</p>

<p><i>« 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 le plafond de 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 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 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.</i></p>		<p><i>« 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 des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.</i></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 des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.</p>		<p>« Art. L. 212-15-4.- Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5. »</p>
<p>« Art. L. 212-15-4.- Supprimé« Art. L. 212-15-4.- Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5. » Amendement n° 17</p>		<p>CHAPITRE IV Travail à temps partiel et contrat intermittent</p>
<p>CHAPITRE IV Travail à temps partiel et contrat intermittent</p>	<p>CHAPITRE IV Travail à temps partiel et contrat intermittent</p>	
<p>Art. 6.</p>	<p>Art. 6.</p>	<p>Art. 6.</p>
<p>I.- Dans la section 2 du chapitre II du titre Ier 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>I.- Non modifié</p>	<p>I.- Non modifié</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>II.- L'article L. 212-4-2 du même code est ainsi modifié :II.- Alinéa sans modification II.- Alinéa sans modification1° Le huitième alinéa est inséré après le premier alinéa de l'article L. 212-4-9 ;1° Alinéa sans modification1° Alinéa sans modification2° Les cinq derniers alinéas deviennent les premier, deuxième, troisième, quatrième et dernier alinéas du nouvel article L. 212-4-5 ;2° Alinéa sans modification2° Alinéa sans modification3° Les sept premiers alinéas sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :3° Alinéa sans modification3° Alinéa sans modification</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 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>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification« Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :</p>
<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>« - à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;Alinéa sans modificationAlinéa sans modification« - à la durée mensuelle <i>résultant de l'application, sur cette période</i>, 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 ;Alinéa sans modificationAlinéa sans modification« - 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. » « - à la ...</p>

<p>« - à la ...</p> <p>... légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1. »</p>		<p>III - L'article L. 212-4-3 du même code est ainsi rédigé :</p>
<p>III.- Alinéa sans modification</p>	<p><i>III.- Alinéa sans modification</i></p>	<p>« Art. L. 212-4-3.- Le contrat de <i>travail des salariés</i> à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments <i>de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée travaillée 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</i> sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. La convention ou l'accord collectif doit prévoir les contreparties apportées au salarié en cas de modification de cette répartition.</p>
<p>« Art. L. 212-4-3. - Le contrat ...</p> <p>mois.</p>	<p>« Art. L. 212-4-3.- Le contrat ...</p> <p>...travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Le contrat de travail détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié .</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 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>Alinéa sans modification</p>	<p>« Le contrat de travail précise par ailleurs les limites...</p> <p>... contrat.</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>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification« Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.« Le refus ...</p> <p>... licenciement.</p> <p>« Le refus ...</p> <p>... licenciement.</p> <p>Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.« Le refus d'accepter une modification de la répartition des horaires de travail ou de la répartition de la durée du travail prévus au contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.</p> <p>« Le ...</p> <p>... horaires prévus au contrat de travail, dès lors que ces nouveaux horaires de travail ne sont pas compatibles avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.« Le ...</p> <p>... horaires de travail prévus au contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est</p>

		<p>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>Alinéa sans modification Alinéa sans modification</p>
	<p>IV.- L'article L. 212-4-4 du même code est ainsi rétabli :</p>	<p>IV.- Alinéa sans modification</p> <p>IV.- Alinéa sans modification« 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 ou vrés, 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. 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. 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.« Art. L. 212-4-4. - Une convention ...</p> <p>... étendu ou une convention ou un accord d'entreprise peut faire ...</p> <p>... salarié. Cet accord ou cette convention peut également ...</p> <p>... article.« Art. L. 212-4-4.- Une convention ...</p> <p>étendu peut faire</p>

... article.

	<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. Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.</p>	<p>« Pour ...</p> <p>... journée.« Pour ...</p> <p>... journée. Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.« Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir, pour les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des</p>
--	---	---

autorisées par l'inspection du travail. »

« Les ...

... médico-sociales ou encore si une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement le prévoit ...

... étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement, un décret ...

... travail. »

<p>« Les ...</p> <p>... médico-sociales le prévoit...</p> <p>...l'activité exercée. A défaut...</p> <p>... étendu, un décret...</p> <p>... travail. »</p>		<p>V.- L'article L. 212-4-6 du même code est ainsi rétabli :</p>
---	--	--

<p>V.- Alinéa sans modification</p>	<p>V.- Alinéa sans modification</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.» Art. L. 212-4-6.- Une ...</p> <p>... d'établissement peut prévoir ...</p> <p>...</p> <p>travail.</p>
<p>« Art. L. 212-4-6.- Une ...</p> <p>... d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 peut prévoir ...</p> <p>travail.</p>		<p>« La convention ou l'accord collectif doit fixer :</p>
<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Les catégories de salariés concernés ;</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« 2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« 3° La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« 4° La durée minimale de travail pendant les jours travaillés ;</p> <p>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>« 4° La ...</p> <p>... travaillés ;</p> <p>la convention ou l'accord collectif étendu ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir ...</p> <p>... heures ;</p>

<p>« 4° La <i>travaillés ; seul une convention ou un accord collectif de branche étendu</i> peut prévoir ...</p> <p>...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 <i>durée stipulée</i> au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée ; la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;</p>
<p>« 5° Les ...</p> <p>... varier ;</p>	<p>« 5° Les ...</p> <p>... varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée ; la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;</p> <p>« 6° Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;</p>	<p>« 6° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés au salarié ;</p> <p>Alinéa sans modification « 7° Les ...</p> <p>... notifiés par écrit au salarié ;« 7° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé ; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu.</p> <p>« 7° Les ...</p> <p>... étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.</p>
<p>« 8° Les ...</p> <p>...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 <i>de l'horaire réel et est calculée dans les conditions</i> prévues par la convention ou l'accord.</p>

<p>Alinéa sans modification Alinéa sans modification</p> <p>« Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence. <i>Alinéa sans modification</i></p> <p>Alinéa sans modification</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 <i>opposition du salarié</i> intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »</p>	<p>« Lorsque ...</p> <p>... dépassé d'une heure par semaine en moyenne sur l'année la durée ...</p> <p>... effectué. »</p>	<p>« Lorsque ...</p> <p>... dépassé la durée ...</p> <p>... effectué. »</p>
	<p>VI.- L'article L. 212-4-7 du même code est ainsi rétabli :</p>	<p>VI.- Alinéa sans modification</p>
<p>VI.- Alinéa sans modification</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>« Art. L. 212-4-7.- Les ...</p> <p>... bénéficiaire, en accord avec l'employeur, d'une réduction ...</p> <p>... L. 212-4-2.</p>	<p>« Art. L. 212-4-7.- Les ...</p> <p>... bénéficiaire, d'une réduction ...</p> <p>... L. 212-4-2.</p>	
<p>« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement .</p>	<p><i>Alinéa sans modification</i></p> <p>Alinéa sans modification</p>	

<p>« 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.</p>	<p>Alinéa sans modification Alinéa sans modification</p>	
<p>« L'avenant au contrat de travail doit préciser la ou les périodes non travaillées. »</p>	<p>Alinéa sans modification L'avenant travaillées. Il peut également prévoir par 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. » VII.- Le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-9 du même code est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés : VII.- Supprimé</p>	<p>VII.- Le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-9 du même code est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :</p>
	<p>« 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 étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord prévoit : « 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 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 ;</p>	
<p>« 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 ;</p>	<p>« 2° La procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ; « 2° La procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;</p>	<p>« 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.</p>
	<p>« 3° Le délai laissé au chef d'entreprise pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus</p>	<p>« En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée</p>

	<p>« 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. »</p>	
--	---	--

<p>VIII.- A l'article L. 212-4-11 du même code, la référence à l'article L. 212-4-6 est remplacée par celle à l'article L. 212-4-10.</p>	<p>VIII.- Non modifié</p>	<p>VIII.- Non modifié</p>
<p>« IX.- Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail applicables à la date de la publication de la présente loi demeurent en vigueur. Les dispositions de la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 sont applicables à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi. » Amendement n° 18</p>		<p>Art. 6 bis (nouveau). 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 trente-cinq heures. Toutefois, le bénéfice de l'abattement reste acquis aux contrats qui y ouvriraient droit à la date d'entrée en vigueur de la réduction de la durée légale du travail.</p>
<p>Art. 6 bis. Supprimé</p>	<p>Art. 6 bis. Les dispositions prévues à l'article L. 322-12 du code du travail cessent d'être applicables un an après l'abaissement de la durée légale du travail à trente-cinq heures. Toutefois, le bénéfice de ces dispositions pour les entreprises concernées reste acquis aux contrats qui y ouvriraient droit à la date d'entrée en vigueur de la réduction de la durée légale du travail. Amendement n° 19</p>	
	<p>Art. 6 ter (nouveau). Lorsqu'une entreprise emploie des salariés en temps partagé, les allègements de cotisations sociales sont appréciés en fonction de la totalité du temps de travail du salarié, puis attribués à chaque entreprise au prorata du temps de travail effectué par le salarié dans chacune d'entre elles.</p>	<p>Art. 6 ter. Supprimé Amendement n° 20</p>
		<p>Art. 6 quater (nouveau). Il est créé, après le paragraphe 2 de la section II du Chapitre II du Titre I du Livre II du code du travail, un paragraphe additionnel comprenant un article additionnel après l'article L. 212-4-7, ainsi rédigé :</p>
<p>Art. 6 quater. Supprimé Amendement n° 21</p>		
<p>« Paragraphe 2 bis - Travail à temps partagé</p>		

<p>« Art. L. 212-4-7-1. - Le travail à temps partagé est l'exercice par un salarié pour le compte de plusieurs employeurs de ses compétences professionnelles dans le respect des dispositions applicables à la réglementation de la durée du travail.</p>		
<p>« Le contrat de travail du salarié à temps partagé est un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée. Il mentionne notamment :</p>		
<p>« - la qualification du salarié ; « - les éléments de la rémunération ; le contrat peut prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment du temps accompli au cours du mois lorsque le salarié à temps partagé est occupé sur une base annuelle ;</p>		<p>« - la convention collective éventuellement appliquée par l'employeur et, le cas échéant, les autres dispositions conventionnelles applicables ;</p>
<p>« - la durée du travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle ou annuelle ;</p>	<p>« - la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ou de l'année ; quand cette répartition ne peut être préalablement établie, un avenant au contrat de travail la définit ultérieurement ;</p>	
<p>« - la possibilité de modifier cette répartition ou la durée du travail par accord entre les parties ;« - la procédure selon laquelle le salarié à temps partagé pourra exercer son droit à congés annuels ;« - la liste des autres contrats de travail dont le salarié est titulaire ; toute modification de cette liste est portée à la connaissance de chacun des employeurs par lettre recommandée avec accusé de réception ; il en est de même de toute modification d'un contrat de travail portant sur la durée du travail ou sa répartition ou sur tout élément de nature à entraver l'exécution d'un autre contrat de travail ;« - l'engagement de l'employeur de ne prendre aucune mesure qui serait de nature à entraver l'exécution par le salarié de ses obligations à l'égard de ses autres employeurs ;« - l'engagement du salarié de respecter, pendant la durée du contrat comme après sa rupture, une obligation de discrétion sur toutes informations concernant chaque employeur ;« - l'engagement du salarié à temps partagé de respecter les limites fixées par l'article L.</p>		

Art. 7. I.- Il est créé, dans la section 2 du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, un <i>paragraphe 3</i> comprenant les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15 ainsi rédigés :	Art. 7. I.-Alinéa sans <i>modification</i>	Art. 7. I.-Alinéa sans modification
	« <i>Paragraphe 3</i> « <i>Travail intermittent</i>	<i>Division et intitulé</i> <i>Sans modification</i>
<i>Division et intitulé</i> <i>Sans modification</i>		« Art. L. 212-4-12 - Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
« Art. L. 212-4-12.- Dansd'établissement le prévoit ... travaillées. ...	« Art. L. 212-4-12.- Dansd'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 le prévoit ... 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 :	« Art. L. 212-4-13.- Non modifié	« Art. L. 212-4-13.- Alinéa sans modification
	« 1° La qualification du salarié ;	
1° Alinéa sans modification ; 2° Les éléments de la rémunération ;		2° Alinéa sans modification
« 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;		3° Alinéa sans modification
« 4° Les périodes de travail ; 4° Alinéa sans modification		« 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

5° Alinéa sans modification		« Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du <i>salarié</i> .
<i>Alinéa</i> sans modification	« 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 <i>périodes</i> , 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.	
« Dans les secteurs, dont la liste est fixée par décret, où proposés.		« Art. L. 212-4-14.- Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à <i>temps complet</i> 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.
« Art. L. 212-4-14.- Non modifié« Art. L. 212-4-14.- Non modifié	« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises <i>en compte en totalité</i> .	
« 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. »	« Art. L. 212-4-15.- Non modifié	« Art. L. 212-4-15.- Non modifié

<p>II. - Les stipulations des contrats de travail conclus sur le fondement de l'article L. 212-4-3 du code du travail 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>II.- Non modifiéII.- Non modifiéIII (nouveau).- Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-4-12 et jusqu'au premier 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.III.– Supprimé</p> <p>Amendement n° 22</p>		<p>CHAPITRE V Dispositions relatives aux congés</p>
<p>CHAPITRE V Dispositions relatives aux congés</p>	<p>CHAPITRE V Dispositions relatives aux congés</p>	<p>.....</p>
<p>Art. 8.Conforme.....</p>	<p>.....</p>	
<p>CHAPITRE VI <i>Compte épargne-temps</i></p>	<p>CHAPITRE VI Compte épargne-temps <i>CHAPITRE VI</i> <i>Compte épargne-temps</i></p>	
<p>Art. 9. <i>L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi modifié :</i></p>	<p>Art. 9. Alinéa sans modification</p>	<p>Art. 9. Alinéa sans modification</p>
	<p>1° <i>Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :</i></p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>
<p>1° Alinéa sans modification</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. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congé est portée à dix ans. » ;</p>

<p>« Le période fixée par l'accord à compter ...</p> <p>... article. Ce délai peut être majoré pour tenir compte de la situation familiale du salarié, notamment lorsque celui-ci a un enfant âgé de moins de 16 ans ou lorsque l'un de ses parents est dépendant. » ;</p>	<p>« Le l'expiration d'un délai de cinq ans à compter ...</p> <p>...article. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congé est portée à dix ans. » ;</p>	
<p>2° Au quatrième alinéa, après les mots : « de primes conventionnelles » sont insérés les mots : « ou indemnités » ;</p>	<p>2° Alinéa sans modification 2° Alinéa sans modification</p>	<p>3° Les sixième et septième alinéas sont ainsi rédigés :</p>
<p>3° Le troisième alinéa est complété par la phrase suivante :</p>	<p>3° Les sixième et septième alinéas sont ainsi rédigés : « Peuvent également être affectées au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du III du même article et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail. » Il peut être alimenté par tout ou partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail. » « Peuvent également être affectées au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du III du même article et une partie ...</p> <p>... travail.</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>Alinéa supprimé« 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. » ; Amendement n° 23</p>	
<p>4° Au huitième alinéa, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « deux mois » ; le même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>4° <i>Alinéa sans modification</i>4° Alinéa sans modification</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. » ;</p>	<p>Alinéa sans modificationAlinéa sans modification</p>	
<p>5° Après le huitième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>5° Alinéa sans modification5° Alinéa sans modification« 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 deuxième alinéa leur soit opposable. » ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Alinéa sans modification</p>	<p>6° Au dixième alinéa, après les mots : « accord interprofessionnel » sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord collectif étendu ».6° Alinéa sans modification6° Alinéa sans modification</p>	<p><i>CHAPITRE VII Formation et réduction du temps de travail</i></p>
<p>CHAPITRE VII Formation et réduction du temps de travail</p>	<p>CHAPITRE VII Formation et réduction du temps de travailArt. 10. I. - Au chapitre II du titre III d u 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 rétabli :</p>	<p>Art. 10. <i>I. - Alinéa sans modification</i></p>

<p><i>Art. 10.</i></p> <p><i>I. - Alinéa sans modification</i></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>« Art. L. 932-2.- L'employeur a l'obligation de fournir à ses salariés les moyens de s'adapter à l'évolution de leur poste de travail. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail.</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... ... 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 effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.</p>
<p>« Une convention ou un accord collectif 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 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>« 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 effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.</p>	
	<p>« La rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en œuvre de ces dispositions. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.</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. Alinéa supprimé</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 postérieurement à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail sont applicables pour une durée maximum de trois ans, sous réserve du respect de l'obligation légale d'adaptation mise à la charge</p>		<p>« 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>Alinéa sans modification Alinéa sans modification</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>II. - Non modifié II. - Non modifié Art. 10 bis (nouveau). Les articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail sont ainsi modifiés :</p>	<p>Art. 10 bis. Supprimé</p>	<p>Art. 10 bis. Les articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail sont ainsi modifiés :</p>
	<p>1° Au premier alinéa de l'article L. 212-13, après les mots : « de moins de dix-huit ans », sont insérés les mots : « ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire » ;</p>	<p>1° Au premier alinéa de l'article L. 212-13, <i>après les mots : « de moins de dix-huit ans », sont insérés les mots : « ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire » ;</i></p>
<p>2° L'article L. 212-13 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>		<p>2° L'article L. 212-13 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>
<p>« Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement par les jeunes visés au premier alinéa pour l'appréciation du respect des dispositions des premier et troisième alinéas. » ;</p>		<p>« Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement par les jeunes visés au premier alinéa pour l'appréciation du respect des dispositions des premier et troisième alinéas. » ;</p>
<p>3° L'article L. 221-4, est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p>		<p>3° L'article L. 221-4, est complété par deux alinéas ainsi rédigés :« Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.</p>

<p>« Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.</p>		<p>« Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail. »</p>
<p>« Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail. » Amendement n° 25</p>		<p>CHAPITRE VIII Développement de la négociation et allègement des cotisations sociales</p>
<p>CHAPITRE VIII Adaptation de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail</p>	<p>CHAPITRE VIII Développement de la négociation et allègement des cotisations sociales Amendement n° 26</p>	
<p>Art. 11. I.- Les entreprises qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient d'un allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>Art. 11. Supprimé</p>	<p>Art. 11. I.- Les entreprises qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient d'un allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.</p>
	<p>II.- Pour ouvrir droit à l'allègement, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise doit être fixée :</p>	

<p><i>II.- Pour ouvrir droit à l'allègement, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise doit être fixée :</i></p>	<p><i>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 <u>III ou IV</u> ;</i></p>	
<p><i>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 V ou VI ;</i></p>	<p><i>2° Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés :</i></p>	<p><i>2° Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés :</i></p>
	<p><i>- soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues aux III, IV et V ;</i></p>	<p><i>- soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues aux V, VI et VII ;</i></p>
	<p><i>- 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. - soit en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions médico-sociales ou d'un accord conclu dans les <u>conditions</u> définies à l'article L. 132-30 du code du travail.</i></p>	
<p><i>II bis (nouveau). - 1° La convention ou l'accord détermine la durée du travail, 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.</i></p>		<p><i>III.- 1° La convention ou l'accord détermine la durée du travail, 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.</i></p>

	<p>2° La convention ou l'accord d'entreprise détermine le nombre d'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. « 2° La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'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. Lorsque la durée du travail applicable dans l'entreprise est fixée dans les conditions prévues au dernier alinéa du II et au VIII, l'entreprise doit indiquer dans la déclaration visée au XI le nombre d'emplois créés ou préservés dans ce cadre.</p>	<p>En outre, la convention ou l'accord doit comporter des mesures visant à favoriser le 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 selon les modalités prévues aux deuxième à sixième alinéas de l'article L. 212-4-9 du code du travail ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.</p>
	<p>En outre, la convention ou l'accord doit comporter des mesures visant à favoriser le 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 selon les modalités prévues aux deuxième à sixième alinéas de l'article L. 212-4-9 du code du travail ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.</p>	<p>L'accord prévoit le cas échéant les modalités de consultation du personnel. Il est transmis pour information aux institutions représentatives du personnel.</p>
	<p>L'accord prévoit le cas échéant les modalités de consultation du personnel. Il est transmis pour information aux institutions représentatives du personnel.</p>	<p>Lorsque la convention ou l'accord prévoit des embauches, celles-ci doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf stipulation contraire de l'accord.</p>
	<p>Lorsque la convention ou l'accord prévoit des embauches, celles-ci doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf stipulation contraire de l'accord.</p>	
<p>II ter (nouveau). - 1. La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les modalités de suivi de l'accord. Ce suivi peut être effectué par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet.</p>	<p>IV.- 1° La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les modalités de suivi de l'accord. Ce suivi peut être effectué par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet.</p>	

<p>2. Il est établi chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :</p>	<p>2° Il est établi chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :</p>	
<p>- 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 ;</p>		<p>- 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 ;</p>
	<p>- le travail à temps partiel ;</p>	
<p>- le travail à temps partiel ;</p>	<p>- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ; - la formation.</p>	
<p>- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ; - la formation.</p>		<p>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 à ux salariés mandatés, et aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise.</p>
<p>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.</p>		<p>4. La convention ou l'accord de branche mentionné au 2 ci-dessus doit prévoir les conditions dans lesquelles est assuré un suivi paritaire de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.</p>
	<p>4° La convention ou l'accord de branche mentionné au II ci-dessus doit prévoir les conditions dans lesquelles est assuré un suivi paritaire de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.</p>	
<p>III.- Pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. 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.</p>	<p>V.- Pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. 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.</p>	
<p>Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel doit être</p>	<p>Participent à la consultation prévue à l'alinéa</p>	

<p><i>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. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.</i></p> <p><i>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 ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre mer.</i></p>		<p><i>VI.- 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 ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre mer.</i></p>
--	--	---

<p><i>Les organisations syndicales définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.</i></p>	<p>Les organisations syndicales définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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. Le mandat précise également les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord.</p>	<p>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. Le mandat précise également les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord.</p>	
<p><i>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. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et le salarié mandaté. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés. La consultation a lieu pendant le temps de travail. 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. Les modalités d'organisation et de</i></p>		<p><i>L'accord est communiqué au Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.</i></p>

<p><i>L'accord est communiqué au Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires à son suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.</i></p>		<p><i>Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires à son suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.</i></p>
<p><i>Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise auquel sont dans ce cas applicables les dispositions du précédent alinéa.</i></p>	<p><i>Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise auquel sont dans ce cas applicables les dispositions du précédent alinéa.</i></p>	
<p><i>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 douze mois à compter de la date à laquelle il a été mis fin à leur mandat.</i></p> <p>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 douze mois à compter de la date à laquelle il a été mis fin à leur mandat.</p>		<p>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 dans les trois mois suivant cette approbation 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 du code du travail. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail.</p>

<p>« VII.– 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 ou agréé et lorsqu'aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux 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 dans les trois mois suivant cette approbation 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 du code du travail. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail.</p>		<p>VI. - A compter du 1er janvier 2002 et par dérogation aux dispositions du II, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu et quand aucun salarié <u>n'a été mandaté</u> 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'allégement si le document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies au I est approuvé par les salariés à la <u>majorité des suffrages exprimés et validé</u>, lorsqu'elle existe, 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 du code du travail.</p>
--	--	--

<p>« VIII. – A compter du 1er janvier 2002 et par dérogation aux dispositions des I et II, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé et quand aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux 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 et comportant l'engagement prévu audit I est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé, lorsqu'elle existe, 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 du code du travail.</p>		<p>VII. - Bénéficiaire de l'allègement les entreprises qui ont réduit ou réduisent 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.</p>
---	--	---

<p>« IX. – Bénéficient également de l’allègement dans les conditions prévues au XI :</p>		
<p>« - les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée du travail en application d’une convention ou d’un accord collectif étendu ou <u>agrée</u> 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 ;</p>		
<p>« - les entreprises visées à l’article 12 ter, à compter de la date d’entrée en vigueur de la première étape prévue par l’accord ;</p>		
<p>« - les entreprises qui appliquent une convention ou un accord conclu avant la date d’entrée en vigueur de la présente loi, fixant la durée du travail dans les limites prévues au I.</p>		<p>VIII. - Dès lors que la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu n’excède pas trente-trois heures trente-six minutes en moyenne sur l’année, les entreprises <u>bénéficient, pour ces salariés, de l’allègement.</u></p>
	<p>« X.– Lorsque la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu n’excède pas trente-trois heures trente-six minutes en moyenne sur l’année, les entreprises bénéficient, pour ces salariés, de l’allègement nonobstant les dispositions des I et II.</p>	
<p>IX. - Supprimé</p>		

<p>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.</p>		<p>« XI.– Pour bénéficier de l'allègement, l'employeur doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les conditions au titre desquelles il s'applique, notamment la durée collective du travail applicable et la date d'application de celle-ci. Il doit également tenir à disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du droit à allègement.</p> <p>« Pour les conventions ou accords conclus dans les conditions fixées aux II à VIII ainsi qu'aux deuxième et troisième alinéas du IX du présent article, la déclaration visée au précédent alinéa doit en outre comporter le nombre d'emplois créés ou préservés.</p>
	<p>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 1er janvier 2000.</p>	
<p>« 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 est entrée en vigueur la durée du travail 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 sans que cette date puisse être antérieure à celle du dépôt de l'accord effectué en application du premier alinéa de l'article L. 132-10 du code du travail.</p>	<p>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.</p>	

<p>« XII.– 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.</p> <p>XII.- Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ou au plan départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir, notamment financièrement, les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords mentionnés au II du présent article.</p>		<p>« XIII.– Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ou au plan départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir, notamment financièrement, les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords mentionnés au II.</p>
	<p><i>XIII.- Les entreprises 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.</i></p>	
<p>« XIV.– Les entreprises 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, auxquelles les régions peuvent, le cas échéant, participer.</p>	<p><i>XIV.- Le bénéfice de l'allègement est supprimé ou suspendu dans les cas suivants :</i></p>	
<p>« XV.– Le bénéfice de l'allègement est supprimé ou suspendu dans les cas suivants. Il est suspendu lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec les limites définies au I. Il est par ailleurs 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.</p>		<p><i>« Il est suspendu lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec les limites définies au I. Il est par ailleurs 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.</i></p>
<p><i>Il est également suspendu lorsque l'engagement en termes d'embauche prévu par</i></p>		<p>Il est également supprimé en cas de fausse déclaration.</p>

<p>« Il est également supprimé en cas de fausse déclaration ou d'omission tendant à obtenir le bénéfice de l'allègement ainsi qu'en l'absence de mise en œuvre, imputable à l'employeur, des clauses de la convention ou de l'accord collectif relatives à la durée collective du travail à laquelle est subordonné le bénéfice de l'allègement. Dans les cas définis au présent alinéa, l'employeur est tenu de reverser le montant de l'allègement indûment appliqué.</p>		<p>XIV bis (nouveau).- Lorsque les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements souscrits dans l'accord en matière d'emploi, ils peuvent saisir l'autorité administrative. Cette dernière, après avoir entendu l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants du personnel l'ayant saisi établit le rapport prévu à l'alinéa ci-dessous.</p>
	<p>« XVI.- Lorsque les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements souscrits dans l'accord en matière d'emploi, ils peuvent saisir l'autorité administrative. Cette dernière, après avoir entendu l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants du personnel l'ayant saisi, établit un rapport qui leur est communiqué et qui est transmis à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociales aux fins, le cas échéant, de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allègement selon les modalités prévues à l'alinéa suivant.</p>	
<p><u>La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allègement, assortie le cas échéant du remboursement de son montant, est notifiée à l'employeur par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sur le rapport de l'autorité administrative désignée par décret, ou après avis de cette autorité lorsque la suspension ou la suppression est consécutive à un contrôle effectué par un agent assermenté appartenant à cet organisme. Le droit à l'allègement est à nouveau ouvert lorsque l'autorité administrative estime que l'entreprise satisfait à nouveau ses engagements.</u></p>	<p><i>« La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allègement, assortie le cas échéant du remboursement de son montant, est notifiée à l'employeur par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sur le rapport de l'autorité administrative désignée par décret, ou en cas de contrôle effectué par cet organisme, après demande d'avis motivé adressée à cette autorité portant sur le non respect des conditions auxquelles est subordonné le bénéfice de l'allègement définies par le présent article en ce qui concerne la durée du travail, les engagements en matière d'emploi et la conformité de l'accord. Le droit à l'allègement est à nouveau ouvert, selon la procédure prévue au XI, lorsque l'autorité administrative estime que l'entreprise satisfait à nouveau aux conditions prévues au présent article, et qu'elle remplit ses</i></p>	

<p>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. Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article.</p>		<p>« XVII.- Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des XV et XVI, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des V, VI, VII et VIII. Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article.</p> <p><i>Amendement n° 27</i></p>
	<p>XVI.- Le fonds créé par l'article ... de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n ° du) 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.</p>	
<p>L'Etat et les organismes gérant des régimes de protection sociale relevant du code de la sécurité sociale et du code rural et ceux visés à l'article L. 351-21 du code du travail contribuent à ce fonds. Leur contribution est déterminée à partir du surcroît de recettes et des économies de dépenses induits par la réduction du temps de travail pour l'Etat et les organismes précités. Les règles de <i>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.</i></p>		
<p>XVII. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1er janvier 2000.</p>		

<p>Art. 11 bis (nouveau).</p> <p>I. - Les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi dont la durée collective de travail est fixée soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1.600 heures sur l'année, dès lors qu'elles versent à leurs salariés à temps complet un salaire mensuel au moins égal à 169 fois le salaire minimum de croissance en vigueur de la date de la première embauche, bénéficient du montant de l'aide prévue par 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.</p>	<p><i>Art. 11 bis.</i></p> <p><i>Supprimé</i></p>	<p>Art. 11 bis.</p> <p><i>I. – Afin de favoriser la création d'entreprises prenant des engagements spécifiques en matière de durée du travail et de rémunération, les entreprises visées à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi dont la durée collective de travail est fixée soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année, bénéficient du montant de l'aide prévue par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée dès lors qu'elles versent à leurs salariés à temps complet un salaire mensuel au moins égal à 169 fois le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la première embauche.</i></p>
	<p>La durée collective du travail applicable et la rémunération minimale définies au <u>premier alinéa</u> doivent figurer dans un accord collectif ou, en l'absence d'accord, être mentionnées dans le <u>contrat de travail des salariés concernés</u>. Dans ce dernier cas, le maintien de l'aide visée à l'alinéa précédent est subordonné à la conclusion, au plus tard à l'expiration d'une période de deux années à compter de la première embauche, d'un accord collectif dans les conditions définies au II à VI de l'article 11.</p>	
<p>La durée collective du travail applicable et la rémunération minimale définies au premier alinéa doivent être fixées soit par un accord collectif conclu dans les conditions définies au II de l'article 11, <u>soit en vertu des dispositions du VIII du même article ou, à défaut, être mentionnées dans le contrat de travail des salariés concernés</u>. Dans ce dernier cas, le maintien de l'aide visée à l'alinéa précédent est subordonné au respect, au plus tard à l'expiration d'une période de deux années à compter de la première embauche, des conditions définies aux II à VIII de l'article 11.</p>	<p>La rémunération minimale visée au premier alinéa doit être revalorisée selon les modalités déterminées au deuxième alinéa du I de l'article 16. La <u>rémunération minimale applicable pour les durées collectives inférieures à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1.600 heures sur l'année</u> ainsi que celle applicable aux salariés à temps partiel est calculée à due proportion.</p>	

<p>La rémunération minimale visée au premier est revalorisée au 1er 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. La rémunération minimale applicable pour les durées collectives inférieures à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1600 heures sur l'année ainsi <u>que celle applicable aux salariés à temps partiel est calculée à due proportion.</u></p>	<p><i>Le montant de l'aide est celui attribué dans les cas définis à la première phrase du deuxième alinéa du IV et au deuxième alinéa du VI 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. L'aide est versée pour la durée mentionnée au dernier alinéa du IV et selon les modalités prévues au VI de l'article 3 p ré cité. Pour bénéficier de l'aide, l'employeur adresse une déclaration à l'autorité administrative.</i></p>	
<p><i>II.- Pour le calcul de l'allègement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, dans les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi, il est fait application des dispositions du quatrième alinéa du V de l'article précité.</i></p>		<p>II.– Les entreprises satisfaisant aux dispositions du I bénéficient également de l'allègement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale. Pour le calcul de cet allègement dans les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi, il est fait application des dispositions du quatrième alinéa du VI de l'article précité.</p>
<p>III.– Les modalités d'application du présent article sont définies par décret. Amendement n° 28</p>		<p>Art. 12. I.- La section 4 du chapitre Ier du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale est complété par un article L. 241-13-1 ainsi rédigé :</p>
<p>Art. 12. Supprimé</p>	<p>Art. 12. I.- La section 4 du chapitre Ier du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale est complété par 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° ... 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>« Art. L. 241-13-1.- I.- Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 11 de la loi n° ... du ... 1999 relative à la réduction négociée du temps de travail bénéficient d'un allègement des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés.</p>	
<p>« II.- Peuvent bénéficier de cet allègement</p>	<p>« II.- Peuvent bénéficier de cet allègement</p>	

<p>« 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 l'application de la durée légale du travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.</p>	<p><i>« Peuvent également bénéficier de l'allègement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.</i></p>	<p><i>«Peuvent également bénéficier de l'allègement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.</i></p>
	<p>« 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° du précitée.</p>	
<p>« 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 <u>les limites définies au I de l'article 11 de la loi n° du précitée.</u></p>	<p>« Par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés cadres ou itinérants dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année, ou à la durée conventionnelle si elle est inférieure.</p>	
<p>« Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés cadres ou itinérants dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail, est compatible avec les limites définies au I de l'article 11.</p>		<p><i>« Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale mentionnées à l'article L. 322-13 du code du travail.</i></p>
	<p><i>« Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale mentionnées à l'article L. 322-13 du code du travail.</i></p>	

<p>« 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.</p>	<p>« 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.</p>	
<p>« Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n° du précitée et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1460 heures sur l'année, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.» Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n° du précitée et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1460 heures sur l'année, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.</p>		<p>« Il est revalorisé dans les mêmes conditions que celles prévues au deuxième alinéa du I de l'article 16 de la même loi.</p>
<p>« Il est revalorisé au 1er 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.</p>	<p>«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.</p>	

<p><i>«IV. - L'allégement 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'allégement.</i></p>		<p>« 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'allégement. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés recrutés dans le cadre de contrats, dont la liste est fixée par décret, conclus afin de favoriser l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.</p>
<p><i>« IV bis (nouveau). - 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'allégement, déterminé selon les modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret.</i></p>		<p><i>« V. – 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'allégement, déterminé selon des modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret.</i></p>
<p><i>« V. - Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :</i></p>	<p><i>« VI. – Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :</i></p>	
<p><i>« 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 n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,« 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 n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,</i></p>		<p><i>« b) avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.</i></p>

<p>« b) avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.« Dans le cas prévu au a ci-dessus, le montant de l'allégement est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.« Dans le cas prévu au a ci-dessus, le montant de l'allégement est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.« Le cumul ne peut excéder le montant total des cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail employés dans l'entreprise ou l'établissement, que leur emploi ouvre ou non droit à l'une des mesures précitées.</p>	<p>« Le cumul ne peut excéder le montant total des cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail employés dans l'entreprise ou l'établissement, que leur emploi ouvre ou non droit à l'une des mesures précitées.</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 au a et au b du présent article ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. »</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 au a et au b du présent article ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. »II.- Le VI de l'article 9 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail est abrogé.</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>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.- Les dispositions des articles L. 241-6-2, 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 bis (nouveau). - Il est inséré, dans le code de la sécurité sociale, un article L. 711-13-1 ainsi rédigé :</p>
<p>IV. - Il est inséré, dans le code de la sécurité sociale, un article L. 711-13-1 ainsi rédigé :</p>		<p>« Art. L. 711-13-1. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13-1 aux employeurs mentionnés à cet article et relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale mentionnés au présent titre ainsi qu'à ceux relevant du régime spécial de sécurité sociale <u>des clercs et employés de notaires pour les salariés affiliés à ces régimes.</u> »</p>
	<p>« Art. L. 711-13-1. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13-1 aux employeurs mentionnés à cet article et relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale mentionnés au présent titre ainsi qu'à ceux relevant du régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaires pour les salariés affiliés à ces régimes. »</p>	
<p>IV.- Les dispositions du présent article sont applicables au plus tôt aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er janvier 2000 et compte tenu des dispositions du X de l'article 11 de la présente loi.</p>	<p>V.- Les dispositions du présent article sont applicables au plus tôt aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du premier jour du mois suivant la publication de la présente loi ou, si elle est postérieure, à compter de la date prévue au XI de l'article 11 de la présente loi. »</p> <p>Amendement n° 29</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Art. 12 bis.conform e.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>Art. 12 ter (nouveau). L'article 3 de la loi n 98-461 du 13 juin 1998 précitée est ainsi modifié :</p>	<p>Art. 12 ter. Alinéa sans modification</p>	<p>Art. 12 ter. Alinéa sans modification</p>

	1° Le deuxième alinéa du I est complété par une phrase ainsi rédigée :	1° Alinéa sans modification
1° Alinéa sans modification	<p>« 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 maximum de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail au plus tard le 1er janvier 2002. » ;</p> <p>« Dans ...</p> <p>... maximum. » ;</p> <p>« Dans ...</p> <p>... maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au maximum de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail au plus tard le 1er janvier 2002. » ;</p> <p>Amendement n° 30</p>	
2° Dans le deuxième alinéa du II, après les mots : « en référence à la durée initiale du travail », sont insérés les mots : « , le cas échéant, les dates et l'ampleur des étapes de la réduction du temps de travail » ;	2° Alinéa sans modification	2° Alinéa sans modification
	« 2° bis : Le deuxième alinéa du IV est complété par la phrase suivante :	
« Toutefois, lorsque le mode de calcul ainsi défini ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait au moins égale à celle fixée par la première phrase du second alinéa du IV de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables. »		3° 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 » ;
Amendement n° 31		
3° Alinéa sans modification	3° Alinéa sans modification	4° Le dernier alinéa du IV est complété par une phrase ainsi rédigée : 4° Alinéa sans modification
4° Alinéa sans modification		« 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. » ; Alinéa sans modification Alinéa sans modification

<p>5° La première phrase du dernier alinéa du V 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 » ;</p>	<p>5° Alinéa sans modification</p>	<p>5° Alinéa sans modification 6° Après le troisième alinéa du VI, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« 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. » 6° Alinéa sans modification 6° Alinéa sans modification</p>
<p>Art. 12 quater (nouveau). I. - Au 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 sont insérés les mots : « Pour les entreprises de plus de vingt salariés, ».</p>	<p>Art. 12 quater. I. - Non modifié</p>	<p>Art. 12 quater. I. - Non modifié</p>
	<p>II. - Ce même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>II. - Non modifié « 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>III (nouveau).- Au début du troisième alinéa du V du même article, sont ajoutés les mots : « Pour les entreprises de plus de vingt salariés, ».</p>	<p>III.- Supprimé</p>
		<p>IV (nouveau).- Ce même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>
<p>IV.- Supprimé</p>		<p>« Pour les entreprises de vingt salariés ou 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 les mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements. »</p>

<p>V (nouveau). - Dans la seconde phrase du dernier alinéa du V du même article, après les mots : « entre l'Etat et l'entreprise », sont insérés les mots : « pour les entreprises de plus de vingt salariés ou par une demande de l'employeur à l'autorité administrative pour les entreprises de vingt salariés ou moins ».V.- Supprimé</p> <p>Amendement n° 32</p>		<p>Art. 12 quinquies (nouveau). Il est inséré, dans l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, un article 8-2 ainsi rédigé :</p>
<p>Art. 12 quinquies. Supprimé</p>	<p>Art. 12 quinquies. Il est inséré, dans l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, un article 8-2 ainsi rédigé :</p>	
<p>« Art. 8-2.- L'allègement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale est applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les conditions prévues à cet article aux cotisations à la charge de l'employeur mentionnées à l'article 7-1.</p>		<p>« Art. 8-2.- L'allègement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale est applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les conditions prévues à cet article aux cotisations à la charge de l'employeur mentionnées à l'article 7-1.</p>
<p>« La contribution prévue à l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article 992-2 du code rural est recouvrée selon les règles et garanties prévues à l'article 8-1. » « La contribution prévue à l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article 992-2 du code rural est recouvrée selon les règles et garanties prévues à l'article 8-1. »</p> <p>Amendement n° 33 Art. 13. Art. 13.Art. 13.I.- L'intitulé de la section 4 du chapitre II du titre III du livre Ier du code du travail est ainsi rédigé : « Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés ».</p>	<p>I.- Non modifié</p>	<p>I.- Non modifié</p>
<p>II.- L'article L. 132-30 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>II.- Non modifié</p>	<p>II.- Non 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 une phrase ainsi rédigée :</p>		
<p>« 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 est complété par deux phrases ainsi rédigées :</p>
	<p>« Les accords conclus dans le cadre des commissions locales peuvent prendre la forme d'accords professionnels, interprofessionnels ou d'accords interentreprises signés par chacun des chefs des entreprises visées par ces accords. Les accords interentreprises sont soumis au régime prévu à l'article L. 132-19. »</p>	
<p>II bis (nouveau).- Le quatrième alinéa de l'article L. 127-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée : « II bis.- La dernière phrase du quatrième alinéa de l'article L. 127-1 du code du travail est ainsi rédigée :</p> <p>« Une personne morale possédant plusieurs établissements enregistrés séparément soit au registre de commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l'agriculture, peut, au titre de chacun de ces établissements, appartenir à un groupement différent. »</p>	<p>« Toutefois, une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes ou une personne morale possédant plusieurs établissements distincts, enregistrés soit ...</p> <p>... différent. » Amendement n° 34</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>III.- Non modifié</p>	<p>III.- Non modifié</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>IV.- Non modifié</p>	<p>IV.- Non modifié</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.» Cette adhésion ne peut prendre <i>effet</i> qu'après communication de l'accord à l'autorité compétente de l'Etat. »</p>		
<p>V.- L'article L. 127-8 du code du travail est abrogé. V.- Non modifié Non modifié 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. VI.- Non modifié</p>	<p>VI.- Non modifié</p>	
<p>CHAPITRE IX Sécurisation juridique CHAPITRE IX Sécurisation juridique CHAPITRE IX Sécurisation juridique Art. 14. I.- Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et qui sont conformes aux dispositions de la présente loi. Art. 14. Supprimé</p>	<p>Art. 14. I.- Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et qui sont conformes aux dispositions de la présente loi.</p>	
<p>II.- A l'exception des stipulations <i>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</i></p>	<p>Art. 14 bis (nouveau). Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, sont validés les versements effectués au titre de la rémunération des périodes de <i>permanence nocturne</i>, comportant des temps d'inaction, effectués sur le lieu de travail en chambre de veille par le</p>	<p>Art. 14 bis Sans modification</p>

<p>Art. 15.</p> <p>I.- Après l'article L. 212-2-2 du code du travail, il est rétabli un article L. 212-3 ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 15. I.- Non modifié</p>	<p>Art. 15. I.- Alinéa sans modification</p>
<p>« Art. L. 212-3. - La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, consécutive 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. »</p>		<p>« Art. L. 212-3. - La seule ...</p> <p><i>... travail, en application d'un accord de réduction</i></p> <p><i>...travail. »</i></p> <p><i>Amendement n° 36</i></p>
	<p>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.</p>	<p>II.- Lorsqu'un ...</p> <p><i>...organisée par une convention ou un accord collectif de travail, leur licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette procédure de licenciement individuel ne constitue pas une modalité du licenciement pour motif économique.</i></p>
<p><i>II.- Lorsqu'un ...</i></p> <p><i>...travail en application d'un accord de réduction...</i></p> <p><i>... organisée par une convention ou un accord collectif, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L. 122-14 à L. 122-17 du code du travail.</i></p> <p><i>Amendements n° 38 et 37</i></p>		<p>Art. 15 bis (nouveau).</p> <p><i>Après le deuxième alinéa de l'article L. 321-13 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</i></p>
<p>Art. 15 bis.</p> <p><i>Après le deuxième alinéa (1°) de l'article L. 321-13 du code du travail, il est inséré un 1° bis ainsi rédigé :</i></p>	<p>Art. 15 bis (nouveau).</p> <p><i>Après le deuxième alinéa de...</i></p> <p><i>...un alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p><i>Amendement n° 39</i></p>	

<p>« 1° bis Licenciement en cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail consécutif à une réduction de la durée du travail organisée par un accord conclu conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n° du relative à la réduction négociée du temps de travail ; ».</p>	<p>« 1° bis Licenciement travail consécutive à par une convention ou un accord collectif ; ».</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>CHAPITRE X Rémunération</p>	<p>Division et intitulé supprimés</p>	<p>CHAPITRE X Rémunération Amendement n° 40</p>
	<p>Art. 16.</p> <p>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 1er janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de cent soixante-neuf heures. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.</p>	<p>Art. 16. Supprimé</p>

<p>Art. 16.</p> <p>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 1er janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de cent soixante-neuf heures. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.</p>		<p><i>Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1er 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.</i></p>
	<p>Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1er 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.</p>	
<p><i>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.</i></p> <p>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.</p>		<p>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.</p>

<p>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 <i>bénéficiant du m</i> inimum prévu au I ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum.</p> <p>III.- Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée collective est réduite en dessous de trente-neuf heures, et dont la durée du travail est réduite ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini au I calculé à due proportion. Il en va de même pour les salariés embauchés à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée collective de travail et occupant des emplois équivalents.</p>	<p>III.- Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée collective est réduite en dessous de trente-neuf heures, et dont la durée du travail est réduite ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini au I calculé à due proportion. Il en va de même pour les salariés embauchés à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée collective de travail et occupant des emplois équivalents.</p>	
<p>III bis (nouveau).- Dans les cas où, en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent à la suite d'une modification intervenue dans la situation juridique de l'employeur, le nouvel employeur est tenu de verser aux salariés concernés le même complément différentiel de salaire que celui dont ils bénéficiaient à la date de cette modification. Le minimum applicable à chaque salarié est ensuite revalorisé dans les mêmes conditions que celles définies au deuxième alinéa du I.</p> <p>IV.- Dans les cas où, en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent à la suite d'une modification intervenue dans la situation juridique de l'employeur, le nouvel employeur est tenu de verser aux salariés concernés le même complément différentiel de salaire que celui dont ils bénéficiaient à la date de cette modification. Le minimum applicable à chaque salarié est ensuite revalorisé dans les mêmes conditions que celles définies au deuxième alinéa du I.</p>		<p>V.- 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 1er 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.</p>

	<p>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 du code du travail, sauf stipulation contraire de l'accord collectif.</p>	
<p><i>VI.- 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 du code du travail, sauf stipulation contraire de l'accord collectif.</i></p>		
<p>VII.– Les apprentis dont la durée du travail a été réduite bénéficient de la garantie de rémunération définie au I de cet article au prorata du montant minimum du salaire fixé en application de l'article L. 117-10 du code du travail.</p>		
<p>« Les salariés ayant conclu un contrat de qualification ou d'orientation et dont la durée du travail a été réduite bénéficient de cette même garantie au prorata du montant minimum de rémunération fixée par décret en application des articles L. 981-3 et L. 981-8 du code précité.</p>		

	<p><i>VIII.– Le calcul de la garantie de ressources attribuée en vertu de l'article 32 de la loi d'orientation n° 75-534 du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées exerçant une activité professionnelle et fixée par rapport au salaire minimum de croissance, intègre le complément différentiel de salaire prévu au I du présent article, lorsque la durée de travail de ces personnes a été réduite.</i></p>	
	<p>« Les travailleurs handicapés employés dans les ateliers protégés ou les centres de distribution de travail à domicile visés à l'article L. 323-31 du code du travail bénéficient, lorsque leur durée de travail a été réduite, de la garantie de rémunération définie au I du présent article au prorata du montant minimum de salaire fixé par décret en application de l'article L. 323-32 du code précité. »</p> <p>Amendement n° 41</p>	
<p>CHAPITRE XI Application dans les professions agricoles</p>	<p>Division et intitulé supprimés</p>	<p>CHAPITRE XI <i>Application dans les professions agricoles</i></p> <p>Amendement n° 42</p>
	<p><i>Art. 17.</i> La première phrase du premier alinéa de l'article 992 du code rural est ainsi rédigée :</p>	<p><i>Art. 17.</i> Supprimé</p>
<p><i>Art. 17.</i> <i>I.- L'article 992 du code rural est ainsi modifié :</i> <i>« 1° La première phrase du premier alinéa 1 est ainsi rédigée :</i></p>		<p>« 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>« 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>« 2° Après le cinquième alinéa il est inséré un sixième alinéa ainsi rédigé :</p>	

	<p>« 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>« 3° Après le dernier alinéa, sont insérés les alinéas suivants :</p>	
	<p>« 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 à l'alinéa précédent sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.</p>	
	<p>« Sans préjudice des clauses des conventions collectives, des usages ou des dispositions du contrat de travail l'assimilant à du temps de travail effectif, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail.»</p>	
	<p>« 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 sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs. »</p>	
	<p>« II.- Les dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 992 du code rural sont applicables à compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures. »</p>	

	<p>« III.- La durée prévue par l'article 992 du code rural est applicable à compter du 1er 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 1er 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>« IV.- Il est inséré dans le code rural un article 992 bis ainsi rédigé :</p>	
	<p>« Art. 992 bis.- Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.</p>	
	<p>« Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.</p>	

	<p>« La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. »</p>	
	<p>« V.- L'article 992-2 du code rural est ainsi rédigé :</p>	
	<p>« Art. 992-2.- 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 pour chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque le paiement d'une heure ainsi que sa bonification sont remplacés par 125 % de repos compensateur.</p>	
	<p>« II.- Chacune des quatre 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 %. »</p>	
	<p>« 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.</p>	
	<p>« 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.</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 ou l'exploitation.</p>	
	<p>« 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.</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. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures. »</p>	
	<p>« VI.- Il est inséré dans le code rural un article 992-3 ainsi rédigé :</p>	
	<p>« Art. 992-3.- Les dispositions des articles L. 212-1-2, L. 212-3, L. 212-7-1 et L. 212-16-1 du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article 992. »</p>	
	<p>« VII.- La première phrase du premier alinéa de l'article 993-1 du code rural est ainsi rédigée :</p>	
	<p>« Le repos prévu aux deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 993 peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. »</p>	
	<p>« VIII.- La première phrase du sixième alinéa de l'article 993-1 du code rural est complétée par une phrase ainsi rédigée :</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. »</p>	
	<p>« IX.- Après le premier alinéa de l'article 993-2 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</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 soixante-dix heures par an. »</p>	
	<p>« X.- Après le deuxième alinéa de l'article 993-2 du même code, il est inséré un 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>« XI.- L'article 994 du code rural est ainsi modifié :</p>	
	<p>« 1° Aux premier, deuxième et cinquième alinéas de l'article, le nombre : « quarante-six » est remplacé par le nombre : « quarante-quatre ».</p>	
	<p>« 2° Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	
	<p>« Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que la durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. »</p> <p>« XII.- L'article 997 du code rural est ainsi modifié :</p>	
	<p>« 1° Le premier alinéa de cet article est complété par les mots : « auquel s'ajoute le repos prévu à l'article 997-2 du présent code. »</p>	<p>« 2° L'article 997 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p>

	<p>« Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs. » Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail. »</p>	
	<p><i>« XIII.- Il est inséré après l'article 997-1 du code rural un article 997-2 ainsi rédigé :</i></p>	
	<p><i>« Art. 997-2.- Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. » Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.</i></p>	
	<p>« 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. » XIV.- Les dispositions des articles 2 (IV V VIII) 3 4</p>	

	<p>« XV.- Dans les articles 1062-1, 1031 (dernier alinéa) et 1157-1 du code rural, après la référence à l'article L. 241-13, sont insérés les mots : « et L. 241-13-1. » Amendement n° 43</p> <p>CHAPITRE XI bis <i>Dispositions diverses</i> Amendement n° 44</p>	
<p>Art. 18 (nouveau).</p> <p>L'article L. 120-3 du code du travail est abrogé.</p>	<p>Art. 18.</p> <p>Supprimé</p>	<p>Art. 18.</p> <p><i>I. – Les deux premiers alinéas de l'article L. 120-3 sont supprimés.</i></p>
<p>II. – Dans le troisième alinéa de cet article, les mots : « visés au premier alinéa » sont remplacés par les mots : « physique immatriculée au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou, pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales, auprès des unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales. Amendement n° 45</p>		

Art. 19 (nouveau).

*Dans la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail, après les mots : « avantage financier », sont insérés les mots : « , notamment les aides à l'emploi, en particulier celles créées par 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 et l'article 11 de la loi n° du relative à la réduction négociée du temps de travail, ».*Art. 19.

SuppriméArt. 19.

Dans la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail, après les mots : « avantage financier », sont insérés les mots : « , notamment les aides à l'emploi, en particulier celles créées par 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 et l'article 11 de la loi n° du relative à la réduction négociée du temps de travail, ».

Amendement n° 46**CHAPITRE XII**

Bilan pour l'emploi

(Division et intitulé nouveaux)**CHAPITRE XII**

Bilan pour l'emploi

Division et intitulé supprimés

Amendement n° 47 **Art. 20 (nouveau).**

Chaque année, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de l'allégement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale. Art. 20

Chaque ...

...rapport relatif à l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail et au coût pour les finances publiques des différentes aides accordées dans ce cadre. Art. 20

Chaque ...

...rapport sur la mise en œuvre de l'allégement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Ce rapport porte notamment sur l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de **travail et de cet** allégement. Il présente les enseignements et les orientations à tirer du bilan de la situation. ~~Alinéa supprimé~~Ce rapport porte notamment sur l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail et de cet allégement. Il présente les enseignements et les orientations à tirer du bilan de la situation. Ce rapport est soumis pour avis à la Commission nationale de la négociation collective prévue à l'article L. 136-2 du code du travail. ~~Alinéa sans modification~~**Alinéa sans modification**Il est transmis au conseil de surveillance du fonds créé par l'article de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n° du) et dont la composition, fixée par décret en Conseil d'Etat, comprend notamment des membres du Parlement et des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national. ~~Alinéa supprimé~~Il est transmis au conseil de *surveillance du fonds* créé par l'article 2 de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n° du) et dont la composition, fixée par décret en Conseil d'Etat, comprend notamment des membres du Parlement et des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national.

Amendement n° 48

Article premier B

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer

Au début de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Les établissements ou professions mentionnés à l'article L 200-1 ainsi que les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances peuvent, soit par l'application d'une convention ou d'un accord de branche étendu, soit par un accord d'entreprise ou d'établissement, définir les conditions de la réduction de la durée effective du temps de travail. »

(Devenu sans objet)

Article premier

Sous-amendement à l'amendement n° 5 du rapporteur présenté par M. Yves Cochet

Compléter le II de cet amendement par un alinéa suivant :

« 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 fournis par le salarié sont réputés suffisants en l'absence de preuve contraire apportée par l'employeur. »

Sous-amendement à l'amendement n° 5 du rapporteur présenté par M. Jean Pontier

• Après le III de cet amendement, insérer le paragraphe suivant :

« III bis. – Le début du premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Dans les entreprises visées à l'alinéa 1er de l'article L. 321-2 du code du travail, l'employeur doit, en cas de licenciement économique collectif, établir et mettre en œuvre... » (le reste sans changement).

Sous-amendement à l'amendement n° 5 du rapporteur présenté par M. Yves Cochet

Compléter le IV de cet amendement par l'alinéa suivant :

« Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique *celui-ci* doit être objectif et inaltérable, et mis à disposition par le chef d'établissement ou d'entreprise. »

(Retiré en commission)

Sous-amendements à l'amendement n° 5 du rapporteur présenté par M. Jean Pontier

• Après le IV de cet amendement, insérer le paragraphe suivant :

« IV bis. – Au début de l'article L. 122-14-3 du code du travail, son insérés 3 alinéas ainsi rédigés » :

« En cas de désaccord sur la pertinence du motif économique invoqué par l'employeur, les représentants du personnel ou le syndicat ont la possibilité au cours de la procédure de licenciement économique collectif ou à l'issue de celle-ci de saisir le juge de droit commun.

« Le juge devra à cette occasion examiner la cause de licenciement économique invoquée par l'employeur et vérifier si celle-ci rend nécessaire la suppression des emplois

envisagés.

« Le juge devra statuer, en la forme des référés, dans le délai d'un mois. »

- Après le *IV* de cet amendement, insérer le paragraphe suivant :

« *IV ter.* – Après les mots « une cause qui n'est pas réelle et sérieuse », la fin de la première phrase du premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail est ainsi rédigée :

« *Le Tribunal peut ordonner* la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par le salarié, le Tribunal octroie au salarié une indemnité. »

- Après le *IV* de cet amendement, insérer le paragraphe suivant :

« *IV quater.* – L'article L. 122-14-5 est ainsi modifié :

« *I.-* Dans le premier alinéa, après le mot « conseiller », sont insérés les mots : « et du droit à réintégration prévu au premier alinéa de l'article L. 122-14-4. »

« II.- Dans le dernier alinéa, après le mot : « précédant », sont insérés les mots : « et ayant refusé leur réintégration. »

Amendements présentés par M. Yves Cochet

- *Rétablir le I de cet article dans le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.*

(Devenu sans objet)

- Rétablir le *II* de cet article dans le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

(Devenu sans objet)

- *Rétablir le IV de cet article dans le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.*

(Devenu sans objet)

Article 1er bis

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rétablir cet article dans le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Article 1er ter

Sous-amendements à l'amendement n° 8 du rapporteur présenté par M. Yves Cochet

• **Dans le dernier alinéa du I de cet amendement, après les mots : « lieu de travail », insérer les mots : « est pour partie du temps de travail effectif, pour une autre part ».**

• Dans le dernier alinéa du I de cet amendement, après le mot : « contreparties », insérer les mots : « pertinentes et proportionnelles ».

Article 1er quater

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Compléter cet article par les deux alinéas suivants :

« Dans les communes de plus de 10 000 habitants, 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. »

Article 1er quinquies

Sous-amendements à l'amendement n° 10 du rapporteur présenté par M. Maxime Gremetz

• **Au troisième alinéa de cet amendement, après les mots : « effectuer un travail » sont insérés les mots : « urgent, tel que la réparation d'une avarie survenue au matériel ou des travaux pour prévenir des risques d'accident ; »**

• Après la première phrase du quatrième alinéa de cet amendement, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« La convention ou l'accord collectif étendu fixe le nombre maximum d'astreintes par salarié et le taux de rémunération de chaque heure d'astreinte qui ne peut être inférieur au tiers du salaire horaire du salarié concerné. »

• Supprimer la dernière phrase de l'avant dernier alinéa de cet amendement.

• **Compléter cet amendement par l'alinéa suivant :**

« Les astreintes ne peuvent être accomplies qu'avec l'accord individuel de chaque salarié et font l'objet d'un avenant au contrat de travail. »

Article 2

Amendement présenté par M. Yves Cochet :

Rétablir cet article dans le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

(Retiré en commission)

Sous-amendements à l'amendement n° 11 du rapporteur, présentés par M. Maxime Gremetz :

- Compléter le I de cet amendement par l'alinéa suivant :

« En ce qui concerne les salariés titulaires du contrat de travail conclu en application de l'article L. 124-2 du code du travail, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire peuvent, par accord de branche étendu, prévoir des modalités d'application spécifiques. »

- Supprimer les quatrième à huitième alinéas du II de cet amendement.

- Compléter le II de cet amendement par l'alinéa suivant :

« En ce qui concerne les salariés titulaires du contrat de travail conclu en application de l'article L.124-2 du code du travail, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaires peuvent, par accord de branche étendu, prévoir des modalités d'application spécifiques. »

- Supprimer le V de cet amendement.

Sous-amendements à l'amendement n° 11 du rapporteur présenté par M. Yves Cochet :

- Après le premier alinéa du VI de cet amendement, insérer deux alinéas ainsi rédigés :

« 1°B Dans le troisième alinéa de l'article L.212-5-1 du code du travail, le nombre « 50 » est remplacé par le nombre : «100 »

« 1°C En conséquence, après les mots : « est égal à 50 p.100 de ces heures supplémentaires », supprimer la fin de l'alinéa. »

- Après le premier alinéa du VI de cet amendement, insérer l'alinéa suivant :

« 1° A « 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 1er janvier 2000 ».

Sous-amendement à l'amendement n° 11 du rapporteur présenté par M. Maxime Gremetz :

Supprimer le VIII de cet amendement.

Article 3

Sous-amendement à l'amendement n° 14 du rapporteur présenté par M. Maxime Gremetz :

Après le 12e alinéa de cet amendement, 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 des suffrages exprimés aux dernières élections prud'homales. »

Article 4

Amendements présentés par M. Yves Cochet :

- Compléter le II de cet article par l'alinéa suivant :

« 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 quatre points par an jusqu'à obtenir ces 8 % au plus. »

- Compléter le II de cet article par les alinéas suivants :

« 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. »

Amendement présenté par M.

Maxime Gremetz :

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« L'article L. 221-16 du code du travail est ainsi rédigé :

« Seuls les établissements de vente de denrées alimentaires au détail, dont la surface totale est inférieure à 300 mètres carrés, peuvent ouvrir le dimanche matin, les salariés concernés doivent pouvoir jouir du repos dominical dès midi, et obtenir un repos compensateur d'une journée entière. »

Article 5

Sous-amendement présentés par M. Maxime Gremetz :

Dans la dernière phrase de cet amendement, substituer aux mots : « l'entreprise ou leur établissement », les mots : « la branche ».

Sous-amendements à l'amendement n° 17 du rapporteur présenté par M. Yves Cochet et M. Maxime Gremetz :

Rédiger ainsi la dernière phrase du II de cet amendement : « 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. »

Sous-amendements à l'amendement n° 17 du rapporteur présenté par M. Yves Cochet

Dans la deuxième phrase du premier alinéa du III de cet amendement, substituer aux mots : « deux cent dix-sept », les mots : « deux cent sept ».

Sous-amendement présenté par M. Maxime Gremetz à l'amendement n° 17 du rapporteur :

Compléter la deuxième phrase du premier alinéa du III de cet amendement *par les mots* : « dans le respect d'une durée horaire maximale annuelle de 1 730 heures ».

Sous-amendement à l'amendement n° 17 du rapporteur présenté par M. Yves Cochet :

Rédiger ainsi le dernier alinéa du III de cet amendement :

« 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. »

Sous-amendement à l'amendement n° 17 du rapporteur présenté par M. Maxime Gremetz :

Rédiger ainsi la dernière phrase du dernier alinéa du III de cet amendement : « Les salariés concernés sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. »

Article 6

Amendements présentés par M. Yves Cochet :

- **Compléter la deuxième phrase du premier alinéa de cet article par les mots : « et précise les modalités selon lesquelles est communiquée au salarié la répartition des durées du travail au sein de chaque journée de travail ».**

(Retiré en commission)

- Après le troisième alinéa de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Les heures complémentaires donnent lieu à une bonification de 25 %. »

(Retiré en commission)

- **Après le III de cet article, insérer le paragraphe suivant :**

« III bis.– 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 mille francs, par timbre fiscal. Cette disposition ne s'applique pas aux remplacements provisoires de salariés en congés. »

- Supprimer le V de cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« IX.– Il est créé, dans la section II du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, un paragraphe 5 ainsi rédigé :

« Paragraphe 5

« Temps choisi pour raisons médicales

« Art. L. 212-4-17.- 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 assimilées 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. »

(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« IV.- Art. L. 212-4-17.- Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. »

Article 10 bis

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Compléter cet article par les alinéas suivants :

« Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par des raisons techniques ou sociales. Il est subordonné à la conclusion préalable d'un accord de branche étendu précisant les justifications de ce recours.

« 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 précédent, 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.

« 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)

Article 11

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rétablir cet article dans le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

(Retiré en commission)

Sous-amendements à l'amendement n° 27 du rapporteur présentés par M. Yves Cochet

- Compléter le deuxième alinéa du III de cet amendement par la phrase suivante : « Si l'accord n'est pas approuvé par cette majorité, il est déclaré nul. »
- Compléter l'avant dernier alinéa du IV de cet amendement par les mots : « et par un représentant de l'organisation syndicale mandante ».
- **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 ».**

Article 11 bis

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rétablir cet article dans le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

(Retiré en commission)

Article 12

Sous-amendement à l'amendement n° 28 du rapporteur présenté par M. Yves Cochet

Après le V de cet amendement, insérer le paragraphe suivant :

« II bis : L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est abrogé.

« Toutefois, les dispositions de cet article L. 212-13 du code de la sécurité sociale restent applicables jusqu'au 1er janvier 2001 pour les entreprises de plus de vingt salariés.

« Pour les autres entreprises, ces dispositions restent applicables jusqu'au 1er janvier 2002. »

Article 15

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Supprimer le II de cet article.
(Retiré en commission)
- Dans la première phrase du II de cet article, après le mot : « cause », insérer le mot : « économique ».
(Retiré en commission)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« IV.- Après la première phrase du premier alinéa de l'article L. 122-14-4, substituer au reste de cet alinéa les deux phrases suivantes : « 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. »

(Retiré en commission)

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz

- Compléter cet article par le paragraphe suivant :
« IV.- Le début du premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail est ainsi rédigé :
« ...si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut ordonner la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis : en cas de refus par le salarié, le tribunal octroie au salarié une indemnité... (le reste sans changement). »
- Compléter cet article par le paragraphe suivant :
« V.- Dans le premier alinéa de l'article L. 122-14-5 du code du travail, sont insérés les mots : « ... (sans changement) et du droit à réintégration prévu au premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail... (le reste sans changement) . »
- Compléter cet article par le paragraphe suivant :
« VI.- Le début du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-5 est ainsi rédigé : « Les salariés mentionnés à l'alinéa précédent et ayant refusé leur réintégration peuvent prétendre... (le reste sans changement) . »

Article 16

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Rétablir cet article dans le texte suivant :

« 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. »

(Devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Yves Cochet

Rétablir cet article dans le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

(Devenu sans objet)

Sous-amendement à l'amendement n° 41 du rapporteur présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter le I de cet amendement par la phrase suivante :

« La rémunération des heures supplémentaires, ainsi que les primes diverses, ne s'imputent pas sur le complément différentiel, lequel est pris en compte pour le calcul de la valeur des heures supplémentaires. »

Sous-amendements à l'amendement n° 41 du rapporteur présentés par M. Yves Cochet

- Après les mots : « durée collective du travail », rédiger ainsi la fin du II de cet amendement : « ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au minimum prévu au I ».

(Retiré en commission)

- Dans la première phrase du III de cet amendement, supprimer les mots : « , et dont la durée du travail est réduite ».

(Retiré en commission)

Sous-amendement à l'amendement n° 41 du rapporteur présenté par M. Maxime Gremetz

Supprimer le V de cet amendement.

(Retiré en commission)

Article 20

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« Annuellement, le Gouvernement présentera au Parlement le bilan de l'application des trente-cinq heures dans les fonctions et secteurs publics. »

N°1937. - RAPPORT de M. Gaëtan GORCE (au nom de la commission des affaires culturelles) sur le projet de loi, modifié par le Sénat (n° 1889), relatif à la réduction négociée du temps de travail.

4 On peut d'ailleurs s'interroger sur la pertinence de cet article pour 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 après le 1er janvier 2000 : qu'advient-il d'un accord signé fin 2001 pour une durée de cinq ans (soit jusqu'à fin 2006) ? Cesse-t-il de s'appliquer 5 ans après l'entrée en vigueur de la loi, c'est-à-dire début 2005 ?

4 Le II de l'article n'a pas fait l'objet de modifications. On rappellera qu'il prévoit la prise en compte par le comité d'entreprise des actions de co-investissement dans l'examen du plan de formation.