

TEXTE ADOPTE n° 403

“ *Petite loi* ”

ASSEMBLEE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIEME LEGISLATURE

SESSION ORDINAIRE DE 1999-2000

7 décembre 1999

PROJET DE LOI

ADOPTE PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE
EN NOUVELLE LECTURE,

relatif à la réduction négociée du temps de travail.

L'Assemblée nationale a adopté le projet de loi dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 1re lecture : **1786 rect., 1826** et T.A. **366.**

1889. Commission mixte paritaire : **1921.**

Nouvelle lecture : **1889** et **1937.**

Sénat : 1re lecture : **22, 30** et T.A. **15** (1999-2000).

Commission mixte paritaire : **70** (1999-2000).

Travail.

CHAPITRE Ier

Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires

Articles 1erA et 1erB

..... Supprimés

Article 1er

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

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

II. – La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail est applicable à compter du 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 économiques et sociales, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002, y compris pour celles dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés depuis plus de douze mois consécutifs. 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 même code. Les voyageurs, représentants ou placiers relevant des articles L. 751-1 et suivants du même code ne sont pas pris en compte pour la détermination de cet effectif.

Pour le calcul des effectifs des associations intermédiaires au regard des dispositions de la présente loi, sont pris en compte, d'une part, les salariés permanents de ces associations et, d'autre part, les travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

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

IV. – 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. ”

IV *bis (nouveau)*. – L'article L. 212-1-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

“ Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. ”

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, à l'exception du deuxième alinéa, ”.

VI (*nouveau*). – Dans les agglomérations de plus de 50 000 habitants, le président de la structure intercommunale, 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 besoin, 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.

Articles 1^{er} bis A et 1^{er} bis B

..... Supprimés

Article 1^{er} bis

..... Suppression conforme

Article 1^{er} ter

I.– Le dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

“ 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.

“ 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 et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage 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, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif. ”

II.– Les dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail sont applicables à compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à

trente-cinq heures.

Article 1er quater

L'article L. 212-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

“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.”

Article 1er quinquies

Après l'article L. 212-4 du code du travail, il est inséré un article L. 212-4 *bis* ainsi rédigé :

“*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.

“ 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.

“ 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 récapitulatif 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. ”

Article 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.

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

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 " .

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 ".

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

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

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

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

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

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

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

" La contribution n'est pas due pour chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque le paiement d'une heure ainsi que sa bonification sont remplacés par 125 % de repos compensateur.

" 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 %.

" III. – Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord

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

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

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

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

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

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 l'article 2 de 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.

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 des dispositions de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, sont dispensées du paiement de la contribution prévue au I de l'article L. 212-5 du code du travail jusqu'au premier jour du mois suivant la date à laquelle l'autorité compétente a statué sur la demande d'agrément.

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

V. – Pendant 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 :

– 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 %.

VI. – L’article L. 212-5-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

“ Les heures supplémentaires effectuées dans les cas énumérés à l’article L. 221-12 ne s’imputent pas sur le contingent annuel prévu à l’article L. 212-6. ” ;

2° La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée :

“ 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.”;

3° La deuxième phrase du quatrième alinéa est supprimée;

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.”

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

1° Le premier alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

“ 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 inférieure ou égal à soixante-dix heures par an. ” ;

2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

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

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

“ Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-

delà de trente-cinq heures par semaine.”

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

IX. – A la première phrase de l’article L. 212-2 du code du travail, le mot : “ précédent ” est remplacé par la référence : “ L. 212-1 ”.

Au deuxième alinéa de l’article L. 620-2 du même code, la référence à l’article L. 212-5 est remplacée par celle à l’article L. 212-7-1 et les mots : “ le programme indicatif de la modulation mentionnée au 4° de l’article L. 212-8-4 ” sont remplacés par les mots : “ le programme de la modulation mentionné au sixième alinéa de l’article L. 212-8 ”.

Article 2 bis

La première phrase du deuxième alinéa de l’article L. 212-7 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

“ 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. ”

Article 2 ter

L’article L. 221-4 du code du travail est complété par les mots : “ auxquelles s’ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l’article L. 220-1 ”.

CHAPITRE II

Répartition et aménagement du temps de travail

Article 3

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

“ *Art. L. 212-8.* – Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l’année à condition que, sur un an, cette durée n’excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1600 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 les deuxièmes alinéas des articles L. 212-1 et L. 212-7.

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

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

“ Les conventions et accords définis par le présent article doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les 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.

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

“ Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours 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. Des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans la convention ou l’accord.

“ 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 lesquelles les salariés ont été absents.

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

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

II. – Au premier alinéa de l’article L. 212-8-5 du même code, les mots : “ tel que mentionné à l’article L. 212-2-1, au onzième alinéa (2^o) 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 ”.

Avant le dernier alinéa du même article L. 212-8-5, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

“ 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. ”

III. – L’article L. 212-9 du même code devient l’article L. 212-10. Au premier alinéa de cet article, les mots : “ au deuxième alinéa de l’article L. 212-5 ” sont remplacés par les mots : “ aux premier alinéa du I de l’article L. 212-5, cinquième alinéa de l’article L. 212-5-1 et à l’article L. 212-7-1 ”.

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

V. – Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 212-2-1 et L. 212-8 du code du travail applicables à la date de publication de la présente loi de meurent 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.

Article 4

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

“ *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 inter venir.*

“ 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 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

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

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

II. – *Non modifié*

Article 4 bis

Après l'article L. 221-16 du code du travail, il est inséré un article L. 221-16-1 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 221-16-1.* – L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services 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.”

CHAPITRE III

Dispositions relatives aux cadres

Article 5

Le chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :

“Section 5

“ Dispositions particulières relatives aux cadres

“ *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. 212-15-2.* – Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, 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. 212-15-3. – I. –* Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l’article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 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 durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d’être conclues. A défaut de convention ou d’accord collectif étendu ou de convention ou d’accord d’entreprise ou d’établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

“ *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.

“ La convention ou l’accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l’année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps pour l’exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

“ *III. –* La convention ou l’accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l’objet d’une opposition en application de l’article L. 132-26. Cette convention ou cet accord 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 pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu’ils exercent et du degré d’autonomie dont ils bénéficient dans l’organisation de leur emploi du temps. La convention ou l’accord précise en outre 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.

“ 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.

“ L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

“ *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.

“ Lorsque le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours en application des dispositions du III de l'article L. 212-15-3 ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée de travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, ce dernier peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le tribunal afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification. ”

CHAPITRE IV

Travail à temps partiel et contrat intermittent

Article 6

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

“ – à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement;

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

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

“ *Art. L. 212-4-3.* – Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. 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.

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

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

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

“ Lorsque l’employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n’a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d’accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

“ Lorsque l’employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d’accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n’est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d’un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d’activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié en vertu du premier alinéa.

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

IV. – L’article L. 212-4-4 du même code est ainsi rétabli :

“ *Art. L. 212-4-4.* – Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu’à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l’article L. 212-4-3, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. 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.

“ 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 %.

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

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

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

“ La convention ou l'accord collectif doit fixer :

“ 1° Les catégories de salariés concernés ;

“ 2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;

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

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

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

“ 6° Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la

durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;

“ 7° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;

“ 8° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu.

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

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

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

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

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

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

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

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

“ 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 ;

“ 2° La procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

“ 3° Le délai laissé au chef d’entreprise pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

“ En l’absence de convention ou d’accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d’entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d’entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d’entreprise justifie de l’absence d’emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l’absence d’emploi équivalent ou s’il peut démontrer que le changement d’emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l’entreprise.”

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.

IX. – Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenus 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.

Article 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 pour les entreprises concernées. Toutefois, le bénéfice de ces dispositions reste acquis aux contrats qui y ouvraient droit à la date d’entrée en vigueur de la réduction de la durée légale du travail.

Articles 6 ter et 6 quater

..... Supprimés

Article 7

I. – Il est créé, dans la section 2 du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, un

paragraphe 3, comprenant les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15, ainsi rédigé :

*“Paragraphe 3
“Travail intermittent*

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

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

“ 1° La qualification du salarié ;

“ 2° Les éléments de la rémunération ;

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

“ 4° Les périodes de travail ;

“ 5° La répartition des heures de travail à l’intérieur de ces périodes.

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

“ Dans les secteurs, dont la liste est fixée par décret, où la nature de l’activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l’accord collectif détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

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

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

“ *Art. L. 212-4-15.* – Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d’entreprise ou d’établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d’un contrat de travail intermittent est indépendante de l’horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l’accord.”

II. – Les stipulations des contrats de travail conclus sur le fondement de l'article L.212-4-3 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. Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail en application d'un accord de branche étendu, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

III (*nouveau*). – Après l'article L. 122-24-4 du code du travail, il est inséré un article L. 122-24-5 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 122-24-5.* – Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. ”

CHAPITRE V

Dispositions relatives aux congés

CHAPITRE VI

Compte épargne-temps

Article 9

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

1° Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

“ Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai 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 neuvième 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 ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans. ” ;

2° Au quatrième alinéa, après les mots : “ de primes conventionnelles ”, sont insérés les mots : “ ou indemnités ” ;

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 utilisables à l’initiative du salarié.

“ 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. ” ;

3° *bis (nouveau)* Après le septième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

“ Lorsque les caractéristiques des variations de l’activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement peut prévoir les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être affectées sur le compte épargne-temps dans la limite de cinq jours par an et sans pouvoir excéder au total quinze jours. La convention ou l’accord collectif doit préciser notamment les modalités selon lesquelles ces jours affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés à titre individuel ou collectif. ” ;

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 :

“ 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. ” ;

5° Après le huitième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

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

6° Au dixième alinéa, après les mots : “ accord interprofessionnel ”, sont insérés les mots : “ ou une convention ou un accord collectif étendu ”.

CHAPITRE VII

Formation et réduction du temps de travail

Article 10

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

“ *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.

“ 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.

“ 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.

“ 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.

“ 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 de l'employeur et de l'initiative du salarié ou de son accord écrit. Au terme de cette période, elles doivent être mises en conformité avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu. A défaut, un nouveau cadre sera fixé par la loi.

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

II. – *Non modifié*

Article 10 bis

Les articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail sont ainsi modifiés :

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 ” ;

2° L'article L. 212-13 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

“ 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. ” ;

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.

“ 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. ”

CHAPITRE VIII

Développement de la négociation et allègement des cotisations sociales

Article 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 1 600 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.

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

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

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

– soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues aux V, VI et VII,

– 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 conditions définies à l'article L. 132-30 du code du travail.

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.

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 ou au VIII, l'entreprise doit indiquer dans la déclaration visée au XI le nombre d'emplois créés ou préservés dans ce cadre.

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.

L'accord prévoit le cas échéant les modalités de consultation du personnel. Il est transmis pour information aux institutions représentatives du personnel.

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.

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.

2. Il est établi chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- la formation.

3. Le bilan établi en vertu du 2 du présent paragraphe est transmis à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, le cas échéant aux salariés mandatés, et aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

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.

V. – Pour ouvrir droit à l'allégement, 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.

Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel peut être organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord ouvre droit à l'allègement s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Il en est de même lorsque le texte définitif de l'accord, préalablement à sa conclusion, a été soumis à la consultation du personnel à l'initiative d'une ou des organisations syndicales signataires et a été approuvé par ce dernier à la majorité des suffrages exprimés.

Participent à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote 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.

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.

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

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

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

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

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.

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.

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.

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 leur mandat a pris fin.

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 lorsque 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.

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.

IX. – Bénéficient également de l'allègement dans les conditions prévues au XI :

– les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée du travail en application d'une

convention ou d'un accord collectif étendu ou agréé 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 ;

– 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 ;

– les entreprises qui appliquent une convention ou un accord, d'entreprise pour celles dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés et pour les autres de branche ou d'entreprise, conclu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, fixant la durée du travail dans les limites prévues au I.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

XV. – Le bénéfice de l'allégement 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 mentionné au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Il est également suspendu lorsque l'engagement en termes d'embauche prévu par l'accord n'est pas réalisé dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Le bénéfice de l'allégement est supprimé en cas de dénonciation intervenue dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord mentionné aux II et IX n'a pas été remplacé dans un délai de douze mois suivant la dénonciation et que l'autorité administrative a constaté que la durée collective dépasse les limites fixées au I.

Il est également supprimé en cas de fausse déclaration ou d'omission tendant à obtenir le bénéfice de l'allégement 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'allégement. Dans les cas définis au présent alinéa, l'employeur est tenu de reverser le montant de l'allégement indûment appliqué.

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 saisie, établit un rapport qui leur est communiqué et qui est transmis à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale aux fins, le cas échéant, de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allégement selon les modalités prévues à l'alinéa suivant.

La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allégement, 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'allégement 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'allégement est à nouveau ouvert, selon la procédure prévue au présent alinéa, lorsque l'autorité administrative estime que l'entreprise satisfait à nouveau aux conditions prévues au présent article et qu'elle remplit ses engagements.

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.

Article 11 bis

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 dans les conditions prévues au présent article de l'aide visée à 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 169fois le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la première embauche.

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, soit en vertu des dispositions du VIII du même article ou, à défaut, être mentionnées dans le contrat de travail des salariés concernés. 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 au II à VIII de l'article 11.

La rémunération minimale visée au premier alinéa 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 que celle applicable aux salariés à temps partiel est calculée à due proportion.

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 précitée. L'aide est versée pour la durée mentionnée au dernier alinéa du IV et selon les modalités prévues au VI de l'article 3 précité. Pour bénéficier de l'aide, l'employeur adresse une déclaration à l'autorité administrative.

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 dans les conditions prévues aux II à VI de cet article ainsi qu'aux III à V de l'article 12 de la présente loi.

III.– Les modalités d'application du présent article sont définies par décret.

Article 12

I. – La section 4 du chapitre Ier du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale est complétée par un article L. 241-13-1 ainsi rédigé :

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

“ II. – Peuvent bénéficier de cet allègement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l’article L. 212-1 du code du travail ainsi que, d’une part, les entreprises d’armement maritime et, d’autre part, les entreprises de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d’intérêt général ou des voies ferrées d’intérêt local, que ces entreprises soient constituées sous forme de sociétés ou organismes de droit privé, de sociétés d’économie mixte ou d’établissements publics industriels et commerciaux.

“ Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allègement, eu égard au caractère de monopole de leurs activités principales ou au caractère prépondérant des concours de l’Etat dans leurs produits d’exploitation, certains organismes publics dépendant de l’Etat dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d’accompagnement de l’application de la durée légale du travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l’Etat.

“ Peuvent également bénéficier de l’allègement les groupements d’employeurs prévus à l’article L. 127-1 du code du travail.

“ 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. L’allègement est également applicable aux salariés mis à la disposition de ces entreprises dans les conditions prévues à l’article L. 124-3 du code du travail.

“ 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, 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 de la loi n° du précitée.

“ Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale mentionnées à l’article L. 322-13 du code du travail.

“ 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.

“ 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.

“ 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.

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

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

“ 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’allègement, déterminé selon des modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d’un taux fixé par décret.

“ VI. – Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :

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

“ *b)* Avec la réduction forfaitaire prévue à l’article L. 241-14.

“ Dans le cas prévu au *a* ci-dessus, le montant de l’allègement est minoré d’un montant forfaitaire fixé par décret.

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

“ Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d’une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales que celles mentionnées 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 précitée est abrogé.

III. – Les dispositions des articles L. 241-6-2, L. 241-13, L. 711-13 du code de la sécurité sociale, du II de l'article L. 322-4-16 du code du travail pour les entreprises d'insertion visées à l'article L. 322-4-16-1 du même code et de l'article L. 322-12 du code du travail ne sont pas applicables aux salariés des entreprises ouvrant droit au bénéfice de l'allégement prévu au I ci-dessus. Toutefois, les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail continuent à s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

IV. – Il est inséré, dans le code de la sécurité sociale, un article L. 711-13-1 ainsi rédigé :

“ *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.”

V. – 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 ou, si elle est postérieure, à compter de la date prévue au XI de l'article 11 de la présente loi.

.....

Article 12 *ter*

L'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa du I est complété par une phrase ainsi rédigée :

“ 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. ” ;

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° *bis (nouveau)* Dans le dernier alinéa du III, le mot : “ six ” est remplacé par le mot : “ douze ” ;

2° *ter (nouveau)* Le deuxième alinéa du IV est complété par une phrase ainsi rédigée :

“ 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”;

4° Le dernier alinéa du IV est complété par une phrase ainsi rédigée :

“ Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, l’aide est attribuée à compter de l’entrée en vigueur de la première étape prévue par l’accord. ” ;

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 ” ;

6° Après le troisième alinéa du VI, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

“ Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, le montant de l’aide est calculé au prorata de la réduction du temps de travail effectivement réalisée par rapport à celle prévue par l’accord. ”

Article 12 quater

I et II. – *Non modifiés*

III, IV et V. – *Supprimés*

Article 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 :

“ *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.

“ 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 et sous réserve des adaptations nécessaires fixées par arrêté interministériel. ”

Article 12 sexies (nouveau)

Après l’article 4 de la loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche

de Corse, il est inséré un article 4 *bis* ainsi rédigé :

“ *Art. 4 bis.* – Les entreprises mentionnées à l’article 4 de la présente loi qui remplissent les conditions prévues aux articles 11 et 12 de la loi n° du relative à la réduction négociée du temps de travail peuvent bénéficier de l’allègement prévu à l’article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale. Cet allègement est majoré d’un montant forfaitaire fixé par décret.

“ Cette majoration n’est pas cumulable avec la majoration prévue à l’avant-dernier alinéa du III de l’article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

“ Les dispositions de l’article 4 de la présente loi cessent définitivement d’être applicables à l’ensemble des salariés de l’entreprise à compter de la date à laquelle est appliqué cet allègement.

“ Les dispositions du présent article sont applicables aux gains et rémunérations versés à compter de la date prévue au V de l’article 12 de la loi n° du précitée et jusqu’au terme de la période de cinq ans mentionnée au premier alinéa du IV de l’article 4 de la présente loi. ”

Article 13

I et II. – *Non modifiés*

II *bis.* – La dernière phrase du quatrième alinéa de l’article L. 127-1 du code du travail est ainsi rédigée :

“ Toutefois, une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes ou une personne morale possédant plusieurs établissements distincts, enregistrés soit au registre du commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l’agriculture, peut, au titre de chacune de ses entreprises ou établissements, appartenir à un groupement différent. ”

III à VI. – *Non modifiés*

CHAPITRE IX

Sécurisation juridique

Article 14

I. – Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d’entreprise ou d’établissement conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d’orientation et d’incitation

relative à la réduction du temps de travail et qui sont conformes aux dispositions de la présente loi.

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

Article 14 bis

..... Conforme.....

Article 15

I. – Après l'article L. 212-2-2 du code du travail, il est rétabli un article L. 212-3 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 212-3.* – La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord de réduction de la durée du travail, ne constitue pas une modification du contrat de travail. ”

II. – Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, 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.

Article 15bis

Après le deuxième alinéa de l'article L. 321-13 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

“ 1° *bis* Licenciement en cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail consécutive à une réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif ; ”.

CHAPITRE X

Rémunération

Article 16

I. – Les salariés dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ne peuvent percevoir, postérieurement au 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.

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.

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.

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 ci-dessus calculé à due proportion.

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.

Les salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la réduction de la durée collective bénéficient également de ce minimum calculé à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément différentiel.

Bénéficient également de ce complément calculé à due proportion les salariés employés à temps partiel à la date de la réduction de la durée du travail lorsqu'ils sont occupés sur un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément, sauf si les salariés à temps partiel ont choisi de maintenir ou d'accroître leur durée du travail.

III. – 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.

IV. – Les apprentis dont la durée du travail a été réduite bénéficient de la garantie de rémunération définie au I du présent article au prorata du montant minimum du salaire fixé en application de l'article L. 117-10 du code du travail.

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 la rémunération fixée par décret en application des articles L. 981-3 et L. 981-8 du même code.

Le calcul de la garantie de ressources attribuée, en vertu de l'article 32 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, aux 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.

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 même code.

IV. – Avant le 31 décembre 2002, le Gouvernement, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, présentera au Parlement un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie définie ci-dessus et précisant les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 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. Au vu des conclusions de ce rapport, seront arrêtées les mesures nécessaires pour qu'à cette date la garantie, devenue sans objet, cesse de produire effet.

V. – Sous réserve des dispositions du II, 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.

VI. – Pendant la période définie au V de l'article 2 de la présente loi et dans les entreprises visées au dernier alinéa dudit V, la rémunération mensuelle due au salarié occupé selon une durée collective de travail hebdomadaire de trente-neuf heures est calculée en multipliant la rémunération horaire par cent soixante-neuf.

Lorsque les salariés de ces entreprises sont employés selon des durées hebdomadaires de travail, collectives ou individuelles, comprises entre trente-cinq et trente-neuf heures, la

rémunération mensuelle est calculée selon la même règle, à due proportion de la durée du travail.

CHAPITRE XI

Application dans les professions agricoles

Article 17

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

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

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

2° Le dernier alinéa est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :

“ 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.

“ 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.

“ 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 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 sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail.

“ 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.”.

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.

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.

IV. – Il est inséré, dans le code rural, un article 992 *bis* ainsi rédigé :

“ *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.

“ 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.

“ 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 récapitulatif 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.”

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

“ *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 :

“ I. – Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées dans les entreprises ou exploitations où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article 992, ou à la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une bonification de 25 %.

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

%.

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

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

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

“ La contribution n’est pas due pour chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque le paiement d’une heure ainsi que sa bonification sont remplacés par 125 % de repos compensateur.

“ 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 %.

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

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

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

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

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

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

“ *Art. 992-3.* – Les dispositions des articles L. 212-3, L. 212-7-1 et L. 221-16-1 du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l’article 992. ”

VII. – La première phrase du premier alinéa de l’article 993-1 du code rural est ainsi rédigée :

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

VIII. – Après la première phrase du sixième alinéa de l’article 993-1 du code rural, il est inséré 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. ”

IX. – Le premier alinéa de l’article 993-2 du code rural est complété par deux phrases ainsi rédigées :

“ 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. ”

X. – Après le deuxième alinéa de l’article 993-2 du code rural, 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.”

XI. – L’article 994 du code rural est ainsi modifié :

1° Aux premier, deuxième et cinquième alinéas, le nombre : “ quarante-six ” est remplacé par le nombre : “ quarante-quatre ”;

2° Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

“ 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. ”

XII. – L’article 997 du code rural est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par les mots : “ auquel s’a joute le repos prévu à l’article 997-2 du présent code ”;

2° L’article 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.

“ 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. ”

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

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

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

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

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

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

XV. – Aux articles 1062-1, 1031 (dernier alinéa) et 1157-1 du code rural, après la référence à l’article L. 241-13, les mots : “ et L. 241-13-1 ” sont insérés.

CHAPITRE XI *BIS*

Dispositions diverses

[Division et intitulé nouveaux.]

Article 18

I. – Les deux premiers alinéas de l'article L. 120-3 du code du travail sont supprimés.

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 ”.

Article 19

Dans la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail, après les mots : “ avantages financiers ”, 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 ”.

CHAPITRE XII

[Division et intitulé supprimés.]

Article 20

I. – Chaque année, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de l'allègement 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 allègement. 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.

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.

II. – Chaque année, le Gouvernement présentera au Parlement le bilan de l'application de la réduction du temps de travail dans les fonctions et secteurs publics.

Article 21 (nouveau)

La présente loi est, sauf disposition contraire, applicable au 1er janvier 2000 ou au premier jour du mois suivant sa publication si celle-ci est postérieure au 1er janvier 2000.

Délibéré en séance publique, à Paris, le 7 décembre 1999.

Le Président,

Signé : LAURENT FABIUS.