



N° 190

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 18 septembre 2002.

PROJET DE LOI

*relatif aux salaires, au temps de travail
et au développement de l'emploi,*

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

PRÉSENTÉ

AU NOM DE M. JEAN-PIERRE RAFFARIN,

Premier ministre,

PAR M. FRANÇOIS FILLON,

Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Travail

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Conformément à la priorité définie par le Gouvernement, le présent projet de loi vise à permettre le plein emploi et à favoriser la relance du dialogue social.

Sans remettre en cause le principe même de la durée du travail, fixée à 35 heures hebdomadaires, il contribue à assouplir et à simplifier, notamment par la voie de la négociation collective, les conditions dans lesquelles la réduction du temps de travail est mise en œuvre dans les entreprises.

Le cadre législatif actuel, procédant d'une vision trop réglementaire et rigide des relations du travail, avait conduit à ignorer nombre de réalités économiques et à freiner la progression du pouvoir d'achat des salariés.

Ces dernières années, la négociation relative à la réduction du temps de travail a présenté la particularité d'être contrainte et le champ des partenaires sociaux strictement délimité par le législateur. Afin de rompre avec cette situation, le Gouvernement souhaite conforter la légitimité des partenaires sociaux à agir, faire du dialogue social une de ses priorités et de la concertation le fil conducteur de son action.

La rénovation du dialogue social et le développement de la négociation collective ne seront effectifs que si l'Etat définit les principes fondamentaux du droit du travail et n'intervient que d'une façon supplétive en cas d'absence, de carence ou de défaillance de la norme conventionnelle.

Le projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ouvre donc un champ plus large à la négociation et simplifie le droit du travail.

La réforme souhaitée par le Gouvernement se définit selon le triptyque suivant : schéma de convergence « des SMIC » - assouplissement des 35 heures - baisse des charges.

Ainsi, le projet de loi prévoit la convergence du salaire minimum de croissance et des garanties de rémunération mensuelle résultant de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Cette réforme, qui s'inspire de l'avis rendu par le Conseil économique et social le 10 juillet 2002, a pour objectif de revenir, de façon progressive, grâce à des « coups de pouce » successifs, à un dispositif permettant une progression normale et lisible des plus bas salaires.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires par accord de branche étendu et le renvoi de la fixation du contingent d'heures supplémentaires à la négociation de branche.

En outre, le projet de loi assouplit les conditions de recours aux conventions de forfaits des cadres et élargit le rôle du compte épargne-temps.

Le projet de loi contient également des dispositions qui ont un impact analogue pour le secteur agricole.

Les mesures seront accompagnées d'un dispositif d'allègement des cotisations de sécurité sociale, simple, unique et déconnecté de la durée du travail, visant à réduire le coût du travail salarié. Le dispositif aura pour cible les bas salaires, le taux maximum d'exonération étant fixé au niveau du SMIC lui-même. Il entrera progressivement en vigueur tout en prenant en compte la situation particulière des entreprises qui appliquent déjà un horaire collectif de 35 heures et qui, à ce titre, bénéficiaient de mesures d'aides et d'allègement.

Titre I^{er} - Dispositions relatives au salaire minimum de croissance

L'article 1^{er} vise à mettre fin au mécanisme de la garantie de rémunération mensuelle instituée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée en vue de garantir aux salariés rémunérés au SMIC dont l'entreprise a réduit la durée collective de travail le maintien de leur rémunération antérieure à cette réduction. La rédaction proposée privilégie le scénario d'extinction suivant, développé en quatre temps :

1° Blocage de la création de nouvelles garanties postérieurement au 1^{er} juillet 2002 ;

2° Revalorisation chaque année des différentes garanties en fonction de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef de famille est ouvrier ou employé ;

3° Réalisation au 1^{er} juillet 2005, par majorations différenciées de la revalorisation prévue au 2° ci-dessus, de la convergence des différentes garanties sur la valeur de la dernière garantie créée au 1^{er} juillet 2002, elle-même préalablement revalorisée conformément au 2° ;

4° Réalisation de la convergence du SMIC calculé sur 35 heures avec ce dernier montant unique de la garantie de

rémunération revalorisée, par revalorisations successives du SMIC jusqu'à l'échéance prévue par l'actuel V de l'article 32, soit le 1^{er} juillet 2005. Les revalorisations nécessaires du SMIC sont obtenues par indexation, à titre temporaire, sur le seul indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef de famille est ouvrier ou employé, majorée, autant que de besoin, des « coups de pouce » nécessaires à l'obtention de cette convergence. Les majorations induiront une progression significative du pouvoir d'achat des personnes payées au SMIC pour une large majorité d'entre elles.

En conséquence, la première disposition législative nécessaire consiste à modifier le premier alinéa du I de l'article 32 qui définit le mode de calcul de la garantie. Pour arrêter la création de nouvelles garanties postérieurement au 1^{er} juillet 2002, il est dorénavant précisé que, pour les salariés dont les entreprises réduisent la durée collective du travail postérieurement à cette date, la valeur de référence de la garantie applicable correspond à la dernière valeur créée au 1^{er} juillet 2002.

La deuxième adaptation nécessaire consiste à modifier le deuxième alinéa du I de l'article 32 qui fixe les modalités de la revalorisation annuelle de la garantie. La nouvelle rédaction de cet alinéa substitue au principe de la fixation annuelle, sur cette base, d'un taux de revalorisation uniforme de la garantie, un nouveau mécanisme qui prévoit :

- de revaloriser chaque année et jusqu'au 1^{er} juillet 2005 la garantie en fonction du seul indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef de famille est ouvrier ou employé ;

- de majorer cette revalorisation de sorte qu'au 1^{er} juillet 2005 les différents montants de garantie existants convergent vers le montant de garantie le plus élevé, correspondant à la dernière garantie créée au 1^{er} juillet 2002, elle-même préalablement revalorisée en 2003, 2004 et 2005 en fonction de l'indice des prix.

Un arrêté fixera chaque année au 1^{er} juillet les taux de revalorisation différenciés des différentes garanties.

La troisième modification de rédaction de la loi actualise les dispositions du V de l'article 32 qui prévoient qu'avant le 31 décembre 2002, le Gouvernement, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), présente au Parlement un rapport qui retrace l'évolution des salariés bénéficiaires de la garantie de rémunération et précise les mesures envisagées pour y mettre fin au 1^{er} juillet 2005 au plus tard. Au vu

des conclusions de ce rapport, le Gouvernement est en outre invité à arrêter les mesures utiles.

Telle étant précisément la finalité du présent article de loi, qui est accompagné du rapport précité et sur lequel la CNNC a été préalablement consultée, ces dispositions deviennent dès lors sans objet. Seule doit être en revanche maintenue et précisée la disposition prévoyant l'obligation de revaloriser le SMIC de sorte que la convergence du SMIC calculé sur 35 heures avec la dernière garantie de rémunération soit réalisée au plus tard au 1^{er} juillet 2005.

Il est ainsi institué à titre temporaire, jusqu'au 1^{er} juillet 2005, un mécanisme de revalorisation du SMIC partiellement dérogatoire aux règles de revalorisation de droit commun prévues par l'article L. 141-5 du code du travail.

Titre II - Dispositions relatives au temps de travail

L'article 2 vise en premier lieu, en son I, à unifier et simplifier le régime des heures supplémentaires.

En effet, jusqu'à présent, le régime était différent selon qu'il s'agissait des quatre premières heures supplémentaires, dont la bonification était attribuée en repos, en l'absence d'accord collectif prévoyant une bonification en argent, et des quatre suivantes, pour lesquelles le principe d'une majoration salariale était retenu.

L'article supprime cette distinction et crée un seul régime pour les huit premières heures supplémentaires.

Le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé par accord de branche étendu, sans toutefois pouvoir être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

De plus, ce projet d'article inverse le principe précédemment posé par la loi de l'attribution de la bonification sous forme de repos en l'absence d'accord collectif.

Un grand nombre d'accords de branche prévoient déjà la possibilité du paiement de la bonification des quatre premières heures supplémentaires.

Les II et III de l'article 2 simplifient le dispositif relatif au contingent d'heures supplémentaires en renvoyant, dans sa totalité, la définition du niveau du contingent d'heures supplémentaires à la négociation de branche et prennent en compte, pour fixer le taux de repos compensateur, les spécificités des entreprises de vingt salariés au plus.

Les articles L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail se réfèrent, en l'état actuel de la législation, à un contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'application de ces dispositions relatives au contingent emporte deux conséquences :

- il est le seuil au-delà duquel il est nécessaire de saisir l'inspecteur du travail pour pouvoir continuer à faire effectuer des heures supplémentaires ;

- il détermine les droits à repos compensateur obligatoire, selon les règles suivantes :

- dans les entreprises d'au plus dix salariés, un repos compensateur obligatoire de 50 % est dû au-delà du contingent légal ;

- dans les entreprises de plus de dix salariés, un repos compensateur obligatoire de 50 % est dû pour les heures supplémentaires au-delà de 41 heures par semaine qui sont effectuées dans le cadre du contingent ; un repos compensateur obligatoire de 100 % est dû pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent.

Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut fixer un contingent d'un niveau inférieur ou supérieur au contingent réglementaire.

Dans ce cas, le contingent conventionnel détermine le seuil au-delà duquel il est nécessaire de saisir l'inspecteur du travail pour pouvoir continuer à faire effectuer des heures supplémentaires ; néanmoins, c'est le contingent réglementaire qui s'applique, quel que soit par ailleurs le niveau du contingent conventionnellement adopté, pour la détermination des droits à repos compensateur obligatoire.

Afin d'ouvrir un champ plus large à la négociation, mais aussi de simplifier ce dispositif, le projet de loi propose de renvoyer, dans sa totalité, la définition du niveau du contingent d'heures supplémentaires à la négociation de branche. Ainsi, le contingent conventionnel vaudrait à la fois pour la saisine de l'inspecteur du travail et pour le déclenchement des droits à repos compensateur obligatoire. Ce projet emporte donc une unification des conséquences attachées au contingent conventionnel. Le contingent réglementaire subsiste, mais ne trouve d'application qu'en l'absence d'accord de branche étendu relatif au contingent.

Par souci de simplicité et de cohérence avec les dispositions relatives à la durée légale du travail, le seuil de déclenchement du repos compensateur est porté à vingt salariés.

Les IV et V de l'article 2 simplifient le calcul de la durée annuelle du travail.

Les dispositifs d'aménagement du temps de travail qui sont annualisés supposent une durée annuelle de référence, correspondant à 35 heures en moyenne hebdomadaire, ne dépassant pas 1 600 heures, limite au-delà de laquelle les heures effectuées sont des heures supplémentaires.

Or, en raison des jours fériés qui peuvent, selon les années, tomber un jour de repos, ces deux références divergent de façon aléatoire. Alors que les partenaires sociaux ont eu tendance à adopter d'emblée dans leurs accords collectifs une durée annuelle de 1 600 heures, l'application exacte des règles de décompte peut aboutir à une durée inférieure. Le projet de loi entend simplifier et clarifier le mode de calcul de la durée annuelle en généralisant le plafond de 1 600 heures. Toutefois, des plafonds annuels inférieurs peuvent être fixés par accord collectif.

Les VI et VII de l'article 2 visent à assouplir la définition des cadres et les conditions de recours aux forfaits des cadres.

S'agissant des cadres, dits intégrés, qui sont soumis au droit commun de la durée du travail, la notion de salariés 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 est remplacée par la notion de salariés susceptibles de suivre l'horaire collectif ou dont le rythme de travail peut épouser celui de l'horaire collectif, sans nécessairement s'identifier exactement ou en permanence à celui-ci.

Il apparaît en effet que le critère de l'horaire collectif seul ne suffit pas à caractériser la situation de ces salariés qui, dans les faits, compte tenu des fonctions qui peuvent leur être confiées, sont parfois amenés à effectuer des heures supplémentaires en nombre limité pour permettre la transmission de consignes ou préparer le travail des jours suivants. Par conséquent, il se peut que la durée du travail de ces cadres puisse ne pas être totalement prédéterminée et ne pas épouser parfaitement les contours de l'horaire collectif, sans que ce dernier perde pour autant son rôle structurant dans le rythme de travail de ces cadres.

Dans le souci d'une meilleure prise en compte des spécificités de cette catégorie de salariés, il paraît donc opportun de

remplacer la notion de cadre intégré fondée sur le suivi de l'horaire collectif, trop rigide et qui ne rend pas compte avec suffisamment de pertinence de la réalité du travail de ces cadres, par le critère de la nature des fonctions exercées, duquel découle logiquement la structure du temps de travail des catégories de cadres concernés et leur rapport à l'horaire collectif de travail.

Le 2° du VII de l'article 2 prévoit la suppression de la référence à l'impossibilité de prédéterminer la durée du travail du fait des fonctions ou des responsabilités exercées par les cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours. Ainsi, les catégories de cadres désormais concernées par ce type de forfait sont celles dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le VIII de l'article 2 élargit le rôle du compte épargne-temps, qui permet d'accumuler des droits à congé rémunéré et de se constituer une épargne.

Il prévoit la possibilité d'une valorisation du compte épargne-temps en argent, ce qui ne pouvait être le cas, jusqu'à présent.

L'article 3 prévoit des dispositions transitoires en matière d'heures supplémentaires pour les petites entreprises. En l'absence d'un accord de branche étendu, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicable aux entreprises de vingt salariés et moins est maintenu à 10 % jusqu'au 31 décembre 2005.

L'article 4 a pour objet d'harmoniser les dispositions applicables aux exploitations et aux entreprises relevant du code rural avec les dispositions du code du travail telles que les modifie l'article 2.

L'article 5 du projet constitue une disposition spécifique aux établissements médico-sociaux visant les conditions de passage aux 35 heures de ces établissements.

Allant au-delà des garanties de maintien des rémunérations prévues par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 pour les seules personnes rémunérées au SMIC, les accord collectifs du secteur médico-social ont prévu que l'ensemble des salariés, quel que soit le montant de leur salaire, bénéficieraient d'un complément différentiel de rémunération visant à permettre le maintien du salaire antérieur lors du passage de l'établissement aux 35 heures.

Ce passage a été retardé en raison de la procédure d'agrément ministériel prévue par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale

et des familles, à laquelle sont soumis ces accords. La Cour de Cassation, par des décisions récentes du 4 juin 2002, a jugé que pour la rémunération des heures supérieures à la durée légale de 35 heures, les salariés des établissements relevant de la convention collective de 1966 devraient tout à la fois bénéficier du complément différentiel de salaire et de la rémunération afférente aux heures supplémentaires dès le 1^{er} janvier 2000, c'est-à-dire, de fait, pour la période séparant la signature des accords de leur agrément.

L'article vise à supprimer la rupture d'égalité affectant les rémunérations des salariés qui résulte de cette jurisprudence, en prévoyant que, sous réserve des instances en cours à la date du 18 septembre 2002, le complément différentiel de salaire ne s'appliquera qu'à compter de la date de l'agrément de l'accord collectif permettant le passage effectif aux 35 heures.

Cette intervention du législateur est justifiée par un motif impérieux d'intérêt général, au sens que donne à cette notion la jurisprudence relative à l'article 6 de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Le projet ne se borne pas, en effet, à protéger l'équilibre financier des établissements en cause. C'est toute l'économie générale d'une partie du secteur des établissements médico-sociaux à laquelle il est porté atteinte.

140 000 salariés sont concernés par la convention collective de 1966 dont l'accord-cadre a fait l'objet des jugements précités de la Cour de Cassation, et 450 000 salariés sont potentiellement concernés au sein du secteur médico-social.

L'application de cette jurisprudence, dont les conséquences n'avaient nullement pu être envisagées par les négociateurs des accords, risque d'induire des inégalités de traitement importantes au sein du secteur, voire au sein d'une même association gestionnaire d'établissements, entre les salariés relevant de la convention collective de 1966 et ceux relevant d'autres conventions ayant explicitement subordonné le versement du complément différentiel à la conclusion et à l'agrément d'accords locaux. En outre et surtout, par la charge imprévue et très lourde qu'elle impose aux établissements, elle impliquera nécessairement la remise en cause des conditions dans lesquelles ceux-ci assument leurs missions d'intérêt général. La qualité du service rendu aux usagers qui appartiennent aux populations les plus fragiles (enfants inadaptés, enfants et adultes handicapés, personnes en situation d'exclusion,

personnes âgées) risque d'en être profondément et durablement affectée.

Titre III - Dispositions relatives au développement de l'emploi

L'article 6 crée un nouveau dispositif d'allègement des cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur déconnecté de l'application de la durée légale du travail. Cet allègement résulte de la fusion de la réduction dégressive sur les bas salaires prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale et de l'allègement de cotisations sociales lié à l'application des 35 heures prévu à l'article L. 241-13-1 du même code.

Ce nouvel allègement porte sur les cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre de la rémunération mensuelle brute versée à chaque salarié concerné. Son montant est calculé chaque mois et est déduit de celui des cotisations de sécurité sociale dues au titre de la rémunération mensuelle versée.

Son champ d'application recouvre l'ensemble des employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage, ainsi que les salariés d'entreprises publiques, d'établissements publics industriels et commerciaux de collectivités territoriales ou de sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire. Il exclut les employeurs relevant de l'un des régimes spéciaux visés par le code de la sécurité sociale, à l'exception des régimes des mines, des marins ainsi que des clercs et employés de notaires. Les employeurs relevant de régimes spéciaux peuvent toutefois bénéficier de la réduction au titre de ceux de leurs salariés qui, relevant du régime général, sont titulaires d'un contrat de droit privé et pour lesquels l'employeur a opté pour le régime d'indemnisation du risque de privation d'emploi ou a conclu une convention de gestion avec une association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC) en application du 3° de l'article L. 351-12 du code du travail.

A compter du 1^{er} juillet 2005 (mise en place du dispositif définitif), le taux d'exonération maximal est égal à 26 % du salaire. Il est obtenu lorsque le salarié perçoit le salaire minimum de croissance unifié à cette même date (SMIC). Le taux d'exonération est ensuite dégressif pour s'annuler au SMIC majoré de 70 %.

Le bénéfice du nouvel allègement ne peut être cumulé avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montant

forfaitaires de cotisations, à l'exception de la réduction portant sur l'avantage en nature repas des hôtels, cafés et restaurants et de l'aide incitative « Aubry I » ou de l'allègement « de Robien » (en ce cas, le montant de la réduction est minoré d'un montant forfaitaire, à l'instar de la règle qui prévaut aujourd'hui lorsque ces allègements sont cumulés avec l'allègement « Aubry II », et le cumul avec le nouvel allègement est limité au montant des cotisations dues pour chaque salarié concerné).

La réduction sera majorée de 10 % pour les employeurs affiliés aux caisses de congés payés.

Les employeurs devront, à l'instar des modalités de contrôle appliquées aux dispositifs précédents, tenir à disposition des organismes de recouvrement un document récapitulant les allègements appliqués (sous forme papier ou dématérialisée).

Enfin, le décret d'application précisera les modalités particulières de calcul de la réduction dans deux cas précis : en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération (congés payés, congés maladie...) et pour les salariés non rémunérés en fonction d'un horaire de travail (salariés en forfait jours, représentants de commerce, gardiens d'immeubles...). Ces adaptations sont liées à la prise en compte, dans la formule de calcul, du nombre d'heures rémunérées. Dès lors, il conviendra, dans le premier cas, de reconstituer ce nombre d'heures en fonction du pourcentage de la rémunération soumise à cotisations demeurant à la charge de l'employeur et, dans le second cas, de déterminer une équivalence.

L'article 7 prévoit une période de transition vers le régime unique applicable au 1^{er} juillet 2005. Le dispositif montera en charge progressivement pour les entreprises restées organisées sur une base supérieure à 35 heures : le niveau maximal d'exonération est égal à 20,8 % du SMIC au 1^{er} juillet 2003, puis passe à 23,4 % au 1^{er} juillet 2004 et à 26 % au 1^{er} juillet 2005. Aux mêmes dates, la limite des salaires y ouvrant droit est égale au SMIC respectivement majoré de 50 %, puis 60 % et enfin 70 %.

Le régime définitif s'appliquera dès le 1^{er} juillet 2003 pour les entreprises qui, au 30 juin 2003, remplissent les conditions des articles 19 ou 20 de la loi du 19 janvier 2000 et qui bénéficient de l'allègement prévu à l'article L. 241-13-1 précité, sous réserve des adaptations suivantes : le taux maximal d'exonération de 26 % est obtenu pour la garantie mensuelle de rémunération que perçoit le salarié passé aux 35 heures au 1^{er} janvier 2000 et le nouvel

allègement s'annule pour cette garantie de rémunération mensuelle majorée de 70 %.

Cependant, s'agissant des entreprises visées par l'article 20, le régime définitif ne leur est applicable que si leur durée collective du travail est fixée à au plus 35 heures par semaine ou 1 600 heures sur l'année soit par un accord collectif, soit en vertu des dispositions du VIII de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000. Si cette condition n'est pas remplie, ces dispositions s'appliquent à ceux de leurs salariés pour lesquels cette durée est mentionnée au contrat de travail.

Jusqu'au 30 juin 2005, la formule de calcul sera donc différente pour ces deux types d'entreprises.

En outre, pendant la phase transitoire, la formule de calcul sera adaptée, notamment, pour certains salariés des entreprises de transport routier de marchandises afin de tenir compte de la rémunération particulière des heures de service.

L'article 8 abroge l'article L. 241-13-1, relatif à l'allègement « Aubry II », ainsi que l'article L. 711-13-1 qui prévoyait son application aux régimes spéciaux de sécurité sociale. Les articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural sont adaptés pour supprimer la référence à cet article L. 241-13-1. L'article L. 131-9 du code de la sécurité sociale est également modifié pour supprimer cette même référence et pour garantir la compensation de l'allègement unique pendant la période transitoire. La compensation, à compter du 1^{er} juillet 2005, est garantie par la référence, dans cet article, à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

L'article 9 permet d'adapter le nouvel allègement aux régimes spéciaux de sécurité sociale, tenant ainsi compte de la coexistence de plusieurs organismes de recouvrement, les cotisations étant, selon la nature du risque couvert, versées à un organisme particulier. L'allègement doit, de ce fait, faire l'objet d'une ventilation entre les différents types de cotisation, distinguées selon l'organisme de recouvrement compétent.

L'article 10 limite le montant de l'aide incitative, cumulé ou non avec celui de la nouvelle réduction, au montant des cotisations dues pour chaque salarié concerné.

L'article 11 précise la date d'entrée en vigueur du nouvel allègement qui sera applicable au plus tôt au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2003. Dans les cas généraux, il sera applicable pour la première fois à l'échéance du versement des cotisations au 5 août pour les entreprises de dix salariés et plus et à

l'échéance du 15 octobre pour les entreprises de moins de dix salariés. L'allègement de cotisations « Aubry II » et la réduction dégressive sur les bas salaires demeurent donc applicables jusqu'au 30 juin 2003.

L'article 12 tire les conséquences de la création d'un nouvel allègement de cotisations sociales sur les bas et moyens salaires dissocié de la réduction du temps de travail à compter du 1^{er} juillet 2003.

Est ainsi abrogé l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 définissant les conditions d'accès, notamment en termes conventionnels, et les conditions de suspension et de suppression de l'allègement mis en place par cette même loi, et auquel se substitue le nouvel allègement mis en place dans les conditions fixées par l'article 9.

Est cependant maintenu le XIV de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, qui permet aux entreprises et aux branches de bénéficier de conventions d'appui et d'accompagnement individuelles ou collectives pour la mise en œuvre de réorganisations du travail et des conditions de travail y compris au moyen des contrats de plan Etat-région, ces conventions n'étant plus limitées aux réorganisations directement liées à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (I et II).

L'article, au III, conserve leurs effets aux accords d'entreprise négociés, en application des VI et VII de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, selon des modalités dérogatoires, et ouvrant droit à l'allègement de cotisations sociales mis en place par cette même loi. En effet, ces modes de négociation introduits spécifiquement par la loi du 19 janvier 2000 (conclusion d'un accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale ou avec un délégué du personnel) n'ont pas été reconduits par la loi. La consolidation juridique de ces accords permet donc d'éviter toute interrogation sur leur pérennité afin de préserver les équilibres négociés dans leur cadre.

L'article prévoit, au IV, le maintien de la protection des salariés mandatés dans le cadre de la négociation des accords « dérogatoires » en application de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

Enfin, au V de l'article, est abrogé l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 qui permettait aux entreprises procédant à leurs premières embauches de bénéficier dans des conditions simplifiées de l'allègement mis en place par cette même loi. Ces entreprises

pourront bénéficier du nouvel allègement dans les conditions fixées par les articles 9 et 10 du présent projet de loi.

La date d'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions de l'article est fixée par le VI au 1^{er} juillet 2003, c'est-à-dire à la date à laquelle le nouvel allègement se substitue à l'allègement mis en place par la loi du 19 janvier 2000.

PROJET DE LOI

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu l'article 39 de la Constitution,

Décète :

Le présent projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, délibéré en Conseil des ministres après avis du Conseil d'Etat, sera présenté à l'Assemblée nationale par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité qui est chargé d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE

Article 1^{er}

L'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est ainsi modifié :

I.- Les deux premiers alinéas du I sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 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 un salaire mensuel inférieur au produit du nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de 169 heures, par le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction ou celui en vigueur au 1^{er} juillet 2002 pour les salariés dont les entreprises réduisent la durée collective de travail

postérieurement à cette date. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.

« Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail. Cette revalorisation est majorée, par tranches annuelles égales, de sorte qu'au 1^{er} juillet 2005 au plus tard le minimum applicable à chaque salarié soit égal au minimum revalorisé prévu au premier alinéa pour les salariés dont les entreprises réduisent la durée collective de travail postérieurement au 1^{er} juillet 2002. Les taux de revalorisation ainsi déterminés sont fixés par arrêté. »

II.- Le V est remplacé par les dispositions suivantes :

« V.- A titre transitoire, par dérogation aux dispositions de l'article L. 141-5 du code du travail et jusqu'au 1^{er} juillet 2005, le salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141-2 dudit code est revalorisé chaque année, avec effet au 1^{er} juillet, selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 141-3 dudit code. Cette revalorisation est majorée en vue de rendre sans objet au 1^{er} juillet 2005 la garantie mentionnée au I. »

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Article 2

Le code du travail est ainsi modifié :

I.- A l'article L. 212-5 :

1° Les I et II sont abrogés et remplacés par le I suivant :

« I.- Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %. »

2° Le III devient le II ;

3° Au premier alinéa du II, les mots : « au II » sont supprimés.

II.- A l'article L. 212-5-1 :

1° Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les heures supplémentaires de travail mentionnées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures dans les entreprises de plus de vingt salariés. »

2° Le troisième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. »

III.- A l'article L. 212-6, le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 de branche étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa. »

IV.- A l'article L. 212-8 :

1° Au premier alinéa :

a) dans la première phrase, à la suite des mots : « n'excède pas », la fin de la phrase est supprimée et remplacée par les mots : « un plafond de 1 600 heures » ;

b) la deuxième phrase est remplacée par les dispositions suivantes :

« La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. » ;

2° Au quatrième alinéa, les mots : « 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 » sont supprimés. Le

même alinéa est complété par les mots : « ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord ».

V.- A l'article L. 212-9, dans la deuxième phrase du II sont supprimés les mots : « trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause ».

VI.- A l'article L. 212-15-2, les mots : « 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 du travail peut être prédéterminée » sont remplacés par les mots : « dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, sans que nécessairement leurs horaires propres s'identifient exactement ou en permanence à celui-ci ».

VII.- A l'article L. 212-15-3 :

1° Au deuxième alinéa du II, le mot : « et » est remplacé par le mot : « ou » ;

2° La quatrième phrase du premier alinéa du III est ainsi rédigée :

« La convention ou l'accord définit les catégories de cadres concernés dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. »

VIII.- A l'article L. 227-1 :

1° Au premier alinéa, après les mots : « accord d'entreprise ou d'établissement », sont insérés les mots : « n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 » ;

2° La première phrase du deuxième alinéa est complétée par les mots : « ou de se constituer une épargne » ;

3° Au onzième alinéa, les mots : « les modalités de conversion en temps des primes et indemnités » sont remplacés par les mots : « les modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte ».

Article 3

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est ainsi modifiée :

Au V de l'article 5 :

I.- L'alinéa actuel est précédé de « 1° ».

II.- Il est ajouté un 2° ainsi rédigé :

« 2° Dans l'attente de l'accord de branche étendu mentionné au I de l'article L. 212-5 du code du travail ou au I de l'article L. 713-6 du code rural, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicables aux entreprises de vingt salariés au plus reste fixé à 10 % au plus tard jusqu'au 31 décembre 2005. »

Article 4

Le code rural est ainsi modifié :

I.- A l'article L. 713-6 :

1° Les I et II sont remplacés par le I suivant :

« I.- Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.»

2° Le III devient le II.

II.- Au premier alinéa de l'article L. 713-7, les mots : « au II » sont remplacés par les mots : « au I ».

III.- A l'article L. 713-9 :

1° Au deuxième alinéa, les mots : « de plus de dix salariés » sont remplacés par les mots : « de plus de vingt salariés ».

2° Le troisième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les établissements entrant dans le champ d'application du 6° de l'article L. 722-20 qui n'ont pas une activité de production agricole, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 713-11 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 713-11, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. »

IV.- A l'article L. 713-14 :

1° Dans la première phrase, à la suite des mots : « n'excède pas », la fin de la phrase est supprimée et remplacée par les mots : « un plafond de 1 600 heures » ;

2° La deuxième phrase est remplacée par les dispositions suivantes :

« La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. »

V.- Au troisième alinéa de l'article L. 713-15 :

1° Les mots : « 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 ... » sont supprimés ;

2° L'alinéa est complété par les mots : « ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord ».

Article 5

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles dont les accords collectifs de réduction du temps de travail ou les décisions unilatérales prises en application de conventions collectives nationales ou d'accords collectifs nationaux sont soumis à la procédure d'agrément ministériel, le complément différentiel de salaire prévu par un accord collectif en vue d'assurer aux salariés la garantie du maintien de leur rémunération mensuelle en vigueur à la date de la réduction collective du temps de travail à trente-cinq heures ou en deçà, n'est dû qu'à compter de la date d'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement ou des décisions unilatérales relatifs à la réduction collective du temps de travail. Cette entrée en vigueur est subordonnée à l'agrément ministériel prévu au même article.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée. Elles ne s'appliquent pas aux instances en cours à la date du 18 septembre 2002.

TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Article 6

L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 241-13.- I.-* Les 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, font l'objet d'une réduction.

« II.- Cette réduction est appliquée aux gains et rémunérations versés aux salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation édictée par l'article L. 351-4 du code du travail et aux salariés mentionnés au 3° de l'article L. 351-12 du même code, à l'exception des gains et rémunérations versés par l'organisme mentionné à l'article 2 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications et par les particuliers employeurs.

« Cette réduction n'est pas applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs relevant des dispositions du titre I^{er} du livre VII du présent code, à l'exception des employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.

« III.- Le montant de la réduction est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié. Il est égal au produit de la rémunération mensuelle, telle que définie à l'article L. 242-1 par un coefficient. Ce coefficient est déterminé par application d'une formule fixée par décret. Il est fonction de la rémunération horaire du salarié concerné calculée en divisant la rémunération mensuelle par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré.

« Le décret prévu à l'alinéa précédent précise les modalités de calcul de la réduction dans le cas des salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées et dans celui des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.

« Pour les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2005, le coefficient maximal est de 0,26. Il est atteint pour une rémunération horaire égale au salaire minimum de croissance. Ce coefficient devient nul pour une rémunération horaire égale au salaire minimum de croissance majoré de 70 %. Pour les gains et rémunérations versés avant cette date, les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve de celles de l'article 7 de la loi n° du relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

« IV.- 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, le montant de la réduction déterminée selon les modalités prévues au III est majoré d'un taux fixé par décret. La réduction prévue au présent article n'est pas applicable aux cotisations dues au titre de ces indemnités par lesdites caisses de compensation.

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

« 1° 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. En ce cas, le montant de la réduction visée au II est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret ;

« 2° Avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.

« Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé, à l'exception des cas prévus aux 1° et 2° ci-dessus, avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

« VI.- L'employeur doit tenir à disposition des organismes de recouvrement des cotisations un document en vue du contrôle du respect des dispositions du présent article. Le contenu et la forme de ce document sont précisés par décret. »

Article 7

I.- Pour les gains et rémunérations versés jusqu'au 30 juin 2005 par les employeurs qui, au 30 juin 2003, remplissent les conditions des articles 19 ou 20 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée et qui bénéficient de l'allégement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, le coefficient maximal prévu au III de l'article L. 241-13 est égal à 0,26. Ce coefficient est obtenu pour une rémunération horaire égale au rapport, d'une part, entre la garantie de rémunération prévue par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée, telle qu'applicable au profit d'un salarié dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures par semaine ou plus au 1^{er} janvier 2000, et, d'autre part, la durée légale du travail. Ce coefficient devient nul pour une rémunération horaire égale au montant de ce rapport majoré de 70 %.

Les dispositions du premier alinéa ne sont applicables aux entreprises mentionnées à l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée qu'au titre des salariés dont les gains et rémunérations ouvrent droit à l'allégement prévu au I de l'article L. 241-13.

II.- Pour les autres entreprises, le coefficient maximal prévu au III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est égal à 0,208 pour les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003 et à 0,234 pour ceux versés à compter du 1^{er} juillet 2004. A compter de ces mêmes dates, le taux de la majoration prévue à la deuxième phrase du troisième alinéa dudit III est fixé à 50 % et 60 % respectivement.

III.- Au cours de la période transitoire prévue au présent article, la formule permettant de déterminer le coefficient prévu au III de l'article L. 241-13 peut être adaptée pour certaines catégories de salariés relevant de professions soumises à des dispositions particulières en matière de durée maximale de travail, sous réserve du respect de ces dispositions, pour tenir compte de la rémunération mensuelle minimale, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret.

IV.- Un décret précise les modalités de calcul de la réduction au cours de la période transitoire prévue au présent article.

Article 8

I.- Les articles L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale sont abrogés.

II. -Le 1° de l'article L. 131-9 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Le *a* est abrogé ;

2° Au *c*, après les mots : « visée aux articles L. 241-13 et L. 711-13 du présent code » sont insérés les mots : « , à l'article 7 de la loi n° du relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ».

III.- Aux articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural, les références à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale sont supprimées.

Article 9

L'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 711-13.*- Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13 aux employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaire. »

Article 10

La deuxième phrase du premier alinéa du VI de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail est remplacée par les dispositions suivantes :

« Elle vient en déduction du montant des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et maladies professionnelles et des allocations familiales dues pour l'emploi de chacun de ces salariés au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois considéré. Elle est limitée au montant des cotisations dues pour chaque salarié concerné. »

Article 11

I.- Les dispositions des articles L. 241-13 et L. 711-13, dans leur rédaction issue de la loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale et L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale restent applicables aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versées jusqu'au 30 juin 2003.

II.- Les dispositions des articles 6 à 10 de la présente loi sont applicables aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003.

Article 12

I.- L'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée est abrogé, à l'exception du XIV.

II.- Au XIV de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée, sont supprimés les mots : « préalablement ou postérieurement à la réduction du temps de travail ».

III.- Continuent à produire leurs effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail :

1° Les accords signés avant l'entrée en vigueur du présent article par un salarié mandaté par une organisation syndicale en application du VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée ;

2° Les accords négociés avec un ou plusieurs délégués du personnel et approuvés par les salariés à la majorité des salariés exprimés en application du VII de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée, validés avant l'entrée en vigueur du présent article.

Ces accords peuvent être également renouvelés ou révisés dans les mêmes conditions. Ils cessent de produire leurs effets en cas de conclusion d'un accord collectif négocié en application des articles L. 132-18 et suivants du code du travail et s'y substituant.

IV.- Les salariés mandatés en application du VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 bénéficient de la protection qui leur a été octroyée au titre du dernier alinéa du VI de cet article dans les conditions prévues par ces dispositions.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables en cas de renouvellement ou de révision d'un accord dans les conditions définies au VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée.

V.- L'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée est abrogé.

VI.- Les dispositions du présent article entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2003.

Fait à Paris, le 18 septembre 2002.

Signé : JEAN-PIERRE RAFFARIN

Par le Premier ministre :

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Signé : FRANÇOIS FILLON

