



N° 1263

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 novembre 2003.

PROPOSITION DE LOI

relative à la valorisation du travail.

(Renvoyée 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.)

PRÉSENTÉE

PAR MM. MAXIME GREMETZ, FRANÇOIS ASENSI, GILBERT BIESSY, ALAIN BOCQUET, PATRICK BRAOUEZEC, JEAN-PIERRE BRARD, JACQUES BRUNHES, Mme MARIE-GEORGE BUFFET, MM. ANDRÉ CHASSAIGNE, JACQUES DESALLANGRE, FRÉDÉRIC DUTOIT, Mme JACQUELINE FRAYSSE, MM. ANDRÉ GERIN, PIERRE GOLDBERG, GEORGES HAGE, Mmes MUGUETTE JACQUAINT, JANINE JAMBU, MM. JEAN-CLAUDE LEFORT, FRANÇOIS LIBERTI, DANIEL PAUL, JEAN-CLAUDE SANDRIER et MICHEL VAXÈS ⁽¹⁾

Travail et emploi.

⁽¹⁾ Constituant le groupe des député-e-s communistes et républicains.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

En 1997 le projet de réduction du temps de travail porté par la gauche soulevait un immense espoir. Ce fut une des raisons de la victoire électorale. Les 35 heures hebdomadaires étaient une revendication depuis au moins 20 ans. Elles exprimaient l'aspiration des salariés dans leur ensemble à disposer de plus de temps libre hors du temps contraint par le contrat de travail ; pour les travailleurs exposés à des travaux pénibles – ouvriers, employés de la grande distribution, personnel des hôpitaux... – elles étaient le moyen de limiter la fatigue, le stress et l'usure physique prématurée. La réduction du temps de travail était un moyen efficace de faire reculer le chômage de masse.

Du côté du patronat l'enjeu était déterminant. En effet la question du temps de travail est au cœur de l'exploitation du travail. « Permettez-moi de faire travailler 10 minutes de plus par jour et vous mettrez une petite fortune dans ma poche » disait un chef d'entreprise anglais au milieu du 19^e siècle, et, se sentant l'âme poète, il ajoutait « les atomes du temps sont les éléments du gain ». Tout était dit. Ce patron expliquait à sa manière qu'une fois le salaire fixé (journalier à l'époque) le temps de travail effectué en plus de ce qui est nécessaire pour payer le salaire est source de profit, toute heure en plus du profit en plus, toute heure en moins du profit en moins. Cette règle étant toujours vraie on comprend que le Medef, dès l'automne 1997, ait déclaré la guerre aux 35 heures.

Dans cette guerre le Medef a jeté toutes ses forces. Il a manœuvré pour des lois à son avantage en obtenant une série de concessions : annualisation, forfait jour pour les cadres, astreintes, temps partiel encouragé, aucune obligation d'embauche dans la seconde loi, 110 milliards de francs d'allègements de cotisations sociales, facilités pour les heures supplémentaires... Il a ensuite pesé pour que la grande majorité des accords lui soit favorable, en réduisant le temps de travail le moins possible, en excluant notamment les temps de pause du temps de travail effectif, en allant au-delà des dispositifs de flexibilité permis par la loi, en embauchant le moins possible, souvent pas du tout, en particulier dans les plus grandes entreprises, en gelant les salaires pour un, deux ou trois ans, sous le fallacieux prétexte du « coût des 35 heures ». Des accords souvent illégaux et censurés comme tels par les tribunaux.

On comprend dès lors que le bilan des lois Aubry soit très contrasté. Si 4 à 5 millions de salariés ont connu la réduction du temps de travail attendue de 4 heures, les autres n'ont obtenu qu'une réduction limitée de une ou deux heures du fait de la récupération des pauses et de congés ou rien du tout en particulier dans les PME. Les travailleurs, en majorité, sont satisfaits de l'amélioration de leurs conditions de vie grâce à une réelle RTT. Il en va tout autrement pour les conditions de travail puisque la moitié des salariés ayant connu la

réduction du temps de travail se plaignent d'une aggravation du fait de l'intensité accrue du travail, causée par l'insuffisance ou l'absence d'embauche et par la flexibilité des horaires.

L'effet sur le chômage est resté très limité. Les chiffres officiels parlent de 400 000 emplois créés ou préservés, la réalité est sans doute inférieure. Beaucoup d'emplois officiellement créés à cette époque que ce soit par la RTT ou par la croissance étaient précaires et ont été détruits depuis deux ans.

Ceci dit, dans les entreprises où les salariés ont pu imposer des accords dans de bonnes conditions la RTT a fait la preuve de son efficacité, tant pour les conditions de vie, de travail que pour l'emploi. Ces bons résultats ont aussi été observés dans beaucoup de petites entreprises où le chef d'entreprise n'a pas cherché à tirer un bénéfice supplémentaire de la RTT.

Les résultats financiers sont tout à l'avantage des actionnaires qui encaissent maintenant chaque année 17 milliards d'euros (110 milliards de francs) d'aides publiques au titre des différents allègements depuis 10 ans pour une dépense en salaires au titre des embauches nouvelles de 6 milliards d'euros (40 milliards de francs) si on retient l'hypothèse haute de création d'emploi. Le gain pour les actionnaires est donc d'au moins 9 milliards d'euros (70 milliards de francs). Ce ne sont pas les 35 heures qui ont coûté au pays mais les allègements de cotisations voulues par le Medef.

Et le Medef ose se plaindre, d'imputer à la réduction du temps de travail les difficultés des entreprises, l'aggravation de la crise et tous les maux de la société. Ses porte-parole de droite, du député de base au Premier ministre s'en prennent à ce qu'ils appellent, parlant des lois Aubry, des textes contraignants, alors que nous l'avons vu les avantages et les souplesses obtenus par les patrons les comblent d'aise. Régulièrement les médias font témoigner des chefs d'entreprise qui se plaignent du coût des 35 heures, nous mettons au défi ces témoins de présenter des comptes qui montreraient, à production égale, une augmentation de la masse salariale (salaires + cotisations) après la RTT.

Ce n'est plus la guerre contre les 35 heures que mène le Medef, c'est une nouvelle bataille pour l'augmentation du temps de travail qu'il engage. Il s'agit de mettre en cause non seulement les 35 heures mais aussi les 39 heures de 1981, les 40 heures de 1936 et même les 48 heures de 1919. Il se garde bien de demander l'abrogation des lois Aubry qui offrent tant d'avantages aux actionnaires, mais il veut obtenir que les négociations de branche et d'entreprise permettent de déroger à la durée légale, aux durées maxima et à l'ensemble de la législation sur l'organisation du temps de travail avec encore plus de flexibilité. Comme pour les cadres avec le forfait jours, la loi ne réglerait plus que le droit au repos, 11 heures entre deux journées de travail. Ceux qui dénonçaient le forfait jour comme un précédent dangereux pour l'ensemble des salariés avaient malheureusement raison. Comme pour les retraites et la sécurité sociale, c'est une vaste offensive contre une grande conquête des travailleurs qui est engagée.

Le Medef et la droite tentent pour cela d'obtenir le consensus ou au moins la démobilisation des salariés. Ils veulent à cette fin réussir le tour de force de s'appuyer sur le mécontentement d'une grande partie des salariés après la mise en œuvre des lois Aubry alors qu'ils sont à l'origine, nous l'avons vu, de toutes les raisons des déceptions, ils assimilent dans l'esprit de l'opinion lois Aubry et 35 heures, lois Aubry et réduction du temps de travail.

Ils reprennent en cœur le thème éculé du « travaillez plus pour gagner plus » ; si ce piège fonctionnait, les travailleurs iraient au devant de nouvelles déceptions. En effet, à l'exception des heures supplémentaires occasionnelles, l'augmentation du temps de travail collectif habituel n'a jamais permis l'augmentation durable des salaires. Faut-il rappeler des principes de base de l'économie : le salaire c'est le prix de la force de travail, celle-ci est aujourd'hui le plus souvent négociée et payée au mois ; comme pour toute marchandise le prix est fonction de la qualité (qualification) et de la loi de l'offre et de la demande ; l'Etat avec le SMIC et les travailleurs avec leurs luttes tempèrent ces règles du libéralisme ; c'est d'ailleurs le plus souvent dans les pays, les branches, les métiers ou les entreprises où on travaille le plus, là où les qualifications sont les plus basses, là où il y a le plus de chômage, que les salaires sont les plus bas.

Les raisons qui fondent depuis des décennies la revendication de la réduction du temps de travail restent pleinement d'actualité.

Les travailleurs aspirent toujours à plus de temps libre pour leur vie personnelle, pour s'occuper de leur famille, pour leurs loisirs, pour se cultiver, pour voyager, pour se consacrer à des activités sociales. Sensibles aux campagnes menées contre la RTT, déçus par les lois Aubry ou trompés par les promesses de salaires plus élevés, des salariés peuvent se prononcer à l'inverse à l'occasion d'enquêtes d'opinion. Mais aucun ne voudrait en réalité travailler plus pour le même salaire et presque tous souhaitent travailler moins si le salaire est maintenu et progresse et si la RTT est mise en œuvre sans aggravation des conditions de travail. D'ailleurs, là où l'action syndicale a été assez forte et déterminée pour imposer de bons accords, les salariés sont prêts à se battre pour défendre leurs nouveaux acquis. Les luttes du printemps 2003 sur les retraites ont aussi montré, s'il en était besoin, l'attachement des salariés à la limitation du temps de travail.

Plus de 4 millions de personnes sans aucun emploi, 3,8 millions autres (salariés à temps partiels contraint, intérimaires, CDD...) en sous-emploi. Au total un salarié sur trois privé totalement ou partiellement de travail. Pour éradiquer le chômage il n'y a pas quarante pistes, quelle que soit l'efficacité des mesures prises par ailleurs, il y en a quatre, augmenter la quantité de travail (croissance), diminuer la population active (allongement des études, retraites, évolution démographique), diminuer l'intensité du travail (productivité) ou répartir autrement le travail (RTT). Il faut bien se rendre à l'évidence, avec un tel niveau de sous-emploi on ne peut compter sur le seul retour (hypothétique) de la croissance ou sur l'évolution démographique pour éradiquer le chômage. Par ailleurs la France détient la seconde place au monde pour la productivité par heure de travail, la première de tous les grands pays, la flexibilité accrue étant une des causes de ce maillot jaune. De plus la révolution informationnelle permet de générer de nouveaux progrès de la productivité. La réduction du temps de travail reste par conséquent une voie incontournable pour participer à l'éradication du chômage et du sous-emploi.

La richesse de notre pays, le volume des profits et leur part dans la valeur ajoutée, les dépenses d'indemnisation du chômage autorisent, sans difficulté pour l'économie, une réduction importante du temps de travail avec maintien des salaires et embauches correspondantes. Au contraire la demande intérieure augmentée grâce à de nouveaux revenus salariaux aurait un effet bénéfique pour les carnets de commandes et donc pour l'emploi.

Tout nous oblige à proposer une nouvelle étape de réduction du temps de travail. De plus si on considère ensemble les salariés qui travaillent bien plus que la durée légale, ceux qui

travaillent entre 35 et 39 heures, ceux qui sont contraints au temps partiel, les précaires qui ne travaillent qu'une partie de l'année et les chômeurs complets qui ne travaillent pas du tout, la moyenne du temps de travail s'établit à moins de 30 heures par semaine. Par conséquent, fixer, à un terme rapproché, la durée légale à 32 heures avec maintien des salaires, n'affaiblirait pas les capacités productives. A la condition, inséparable de la RTT : la mise en formation massive des travailleurs sans emploi ou en sous-emploi et notamment des millions de jeunes sans qualification ou insuffisamment qualifiés, la formation doit nécessairement accompagner le processus de réduction du temps de travail pour que les personnes sans emploi puisse pourvoir les emplois libérés.

Une nouvelle législation sur le temps de travail devrait l'organiser dans des conditions qui améliorent les conditions de vie et de travail. Il s'agit alors de revoir les dispositions des lois Aubry et des lois antérieures qui ont au contraire permis au patronat d'aggraver la situation des salariés. D'où une série non limitative de propositions. La plupart d'entre elles ont déjà été formulées sous formes d'amendements par les députés communistes à l'occasion des débats parlementaires relatifs aux lois Aubry et Fillon. Ces propositions comportent cinq dimensions articulées et cohérentes entre elles :

1. – Réduction réelle du temps de travail

Fixer la durée légale à 32 heures et modifier les chapitres des lois Aubry qui permettent au patronat de tricher avec le temps de travail.

La sortie des temps de pauses, d'habillage et de déplacement du temps de travail est le moyen privilégié pour tricher avec la RTT dans les entreprises. Moments nécessaires à la production, ils sont du temps de travail.

Abroger le forfait jours des ingénieurs et cadres. Cette invention conduit ces catégories de salariés à rester enfermés dans des durées de travail très élevées. Le recrutement de cadres s'est donc fait au compte-goutte. Dans ces conditions, l'octroi de jours de repos n'a pas empêché que 80 % des cadres se disent davantage stressés qu'auparavant.

Les heures supplémentaires sont utilisées comme un moyen détourné pour augmenter la durée habituelle du temps de travail. Leur utilisation doit être limitée aux circonstances exceptionnelles et avec l'accord des salariés et de leurs représentants. Les heures supplémentaires servent aussi pour aggraver la flexibilité en les faisant récupérer dans les périodes de creux de la production, il faut revenir au paiement.

Les astreintes donnent lieu à de nombreux abus. Elles doivent donc être limitées et encadrées.

2. – Lutte contre l'intensification du travail

L'intensification du travail est source de gâchis humains et économiques avec son lot d'atteinte à la santé physique et mentale des travailleurs, d'absentéisme et de malfaçons. Pour y pallier l'obligation d'embauches compensatoires devrait être généralisée grâce à des pouvoirs nouveaux reconnus aux travailleurs et à leurs organisations dans la gestion des entreprises. Des pouvoirs de décision et non plus seulement consultatifs.

L'annualisation-modulation du temps de travail constitue un moyen d'intensification du travail en même temps qu'elle bouscule les conditions de vie. Ce mode d'organisation est utilisé surtout pour produire en flux tendu, diminuer le salaire par unité de produit et supprimer des emplois. Le recours à des horaires modulés ne se justifie que dans les secteurs d'activité fortement saisonniers comme le tourisme ou l'agriculture avec des limites d'amplitude et des garanties d'emploi pour les travailleurs concernés.

3. – La formation professionnelle

De nombreux secteurs d'activité connaissent déjà de réelles difficultés de recrutements, les causes en sont multiples mais il ne fait pas de doute que l'insuffisance de notre système de formation en est la raison principale. Les principes de base existant dans la législation ne sont pas en cause. Ce sont avant tout les insuffisances des droits à la formation dans l'entreprise, les financements trop faibles, les difficultés d'accès des chômeurs à la formation, l'absence de reconnaissance des qualifications dans le salaire, le caractère lucratif des organismes de formation, la mauvaise sélectivité des publics et formations prioritaires qui font problème. Un investissement massif dans la formation est indispensable pour répondre aux défis de notre temps. Passer des discours aux actes suppose de profondes réformes.

Accroître le nombre de travailleurs pouvant partir en formation en même temps dans l'entreprise en passant de 2 à 5 % de l'effectif de l'entreprise en formation avec comme corollaire un financement par les entreprises porté à 2,5 % des salaires et très mutualisé (la part mutualisée serait de 1,5 %) afin de favoriser les travailleurs les moins qualifiés, les moins bien payés et les chômeurs.

Revaloriser le travail qualifié des ouvriers et le rendre attrayant pour les jeunes. Pour cela les fonds mutualisés devraient accorder la priorité aux travailleurs sans qualification et aux métiers dans lesquels il existe ou risque d'exister des pénuries notamment dans l'artisanat, l'industrie et la construction. On garantirait aussi des rémunérations suffisantes aux travailleurs en formation avec le maintien des salaires pour ceux en activité et de 65 % du SMIC pour les jeunes chômeurs non indemnisés jusqu'à 100 % du salaire antérieur pour les chômeurs indemnisés qui s'inscrivent dans les formations prioritaires.

La qualification acquise serait enfin reconnue par des barèmes de salaires minima nationaux à l'embauche pour quatre ou cinq grands niveaux de formation, avec déroulement de carrière garantie opposable aux employeurs successifs.

Comme l'éducation nationale, la formation professionnelle devrait être reconnue comme un service public, incompatible avec la recherche du profit, qu'elle soit assurée par des établissements publics ou par des établissements privés conventionnés.

La formation professionnelle pour être mise au service du développement des capacités et de l'épanouissement des travailleurs doit devenir leur affaire. Pour cela les comités d'entreprise seraient, par exemple, investis de pouvoirs d'élaboration et de décision sur le plan de formation de l'entreprise.

Nous proposons que des conventions de formation professionnelle soient négociées entre les entreprises et les régions, auxquelles seraient associés les comités d'entreprise permettant de déroger pendant plusieurs années à la nouvelle durée légale du travail de 32 heures ; la

réduction du temps de travail baisserait en même temps que les embauches faisant suite aux sorties de formation.

4. – Le financement

Le financement de la RTT, tel qu'il était prévu, n'incite pas aux investissements dans l'emploi et la formation. Nous proposons de réaffecter les allègements de cotisations sociales à une nouvelle politique du crédit, les entreprises bénéficieraient de taux d'intérêt abaissés et de la prise en charge de tout ou partie des charges d'intérêts en fonction des engagements en emplois et en formations. En même temps serait réformé le mode de calcul des cotisations pour la protection sociale qui tiendrait compte, pour partie du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée de l'entreprise.

5. – La question de la démocratie dans l'entreprise

L'entreprise reste le dernier bastion de l'autocratie où le président entouré de son conseil d'administration décide de tout, des investissements, des prix, des salaires, des horaires de travail, des licenciements et par conséquent du sort de ceux, de l'ouvrier à l'ingénieur, qui produisent les richesses. Le seul critère du représentant des actionnaires étant la recherche du profit le plus élevé et le plus rapide.

Il est grand temps que la démocratie pénètre dans les entreprises et que celles-ci soient gérées selon des critères de gestion favorables à l'emploi, à la formation, à de bonnes conditions de vie et de travail et aux besoins de la société.

Les travailleurs et leurs représentants doivent être investis de nouvelles compétences portant sur l'organisation économique et juridique de l'entreprise, les investissements, la formation, les productions, les licenciements et les reclassements, la sous-traitance, les externalisations, l'organisation du travail, les rythmes de production, la détermination des effectifs... C'est sur ces questions que peuvent porter les négociations par entreprise, dans le cadre d'accords majoritaires, et non sur des dérogations aux garanties légales ou conventionnelles. Par ailleurs les comités d'entreprise se verraient reconnaître, sur ces questions, des pouvoirs de proposition, d'opposition aux décisions des actionnaires, de recours au référendum des salariés.

PROPOSITION DE LOI

TITRE I^{er}

RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1^{er}

La section première du chapitre 2 du titre 1^{er} du livre 2 du Code du travail est ainsi rédigée :

« Section 1

« Généralités

« Art. L. 212-1. – 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 des salariés est fixée à trente-deux heures par semaine. La semaine est la semaine civile allant du lundi zéro heure au dimanche vingt-quatre heures ou toute période de sept jours consécutifs.

« Dans ces mêmes établissements et professions la durée quotidienne du travail par salarié ne peut excéder huit heures par jour. Un jour est une période allant de zéro heure à vingt-quatre heures ou toute période de vingt-quatre heures consécutives.

« Art. L. 212-1-1. – La durée de travail hebdomadaire peut être répartie sur quatre jours ou cinq jours.

« Art. L. 212-1-2. – Le temps de travail est celui pendant lequel le salarié doit rester à disposition de l'entreprise.

« Toute journée de travail égale ou supérieure à cinq heures doit comporter une ou plusieurs pauses d'une durée totale minimum égale à trente minutes comptées comme temps de travail.

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par l'activité exercée, le temps d'habillage et de déshabillage sont comptés comme temps de travail. Les temps de déplacements causés par l'activité professionnelle sont comptés comme temps de travail. Il en va de même pour les temps de déplacements consacrés à se rendre du domicile à un lieu fixé par l'employeur et en revenir lorsque ce temps excède le temps nécessaire pour effectuer le trajet du domicile au lieu habituel du travail.

« Art. L. 212-1-3. – Le contrat de travail est obligatoirement écrit, il précise la durée du travail, les heures de début et de fin de chaque séance de travail, les jours de repos, les modalités de la rémunération, la qualification, l'emploi tenu, le lieu de travail. Le contenu de ces clauses ne peut être modifié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties au contrat.

« Art. L. 212-1-4. – L’amplitude de la journée de travail ne peut excéder de plus de deux heures la durée de travail quotidienne maximum ou la durée quotidienne prévue au contrat de travail.

« Art. L. 212-1-5. – Lorsque l’horaire de travail est commun au personnel d’un établissement, d’un atelier ou service ou à une équipe, l’horaire de travail doit être affiché sur les lieux de travail et un double transmis à l’inspecteur du travail. Toute modification de l’horaire doit être précédée des mêmes formalités.

« Lorsque les horaires sont individualisés le décompte des heures de travail effectuées doit être assuré par un moyen d’enregistrement automatique fiable et infalsifiable.

« En cas de litige portant sur le nombre d’heures effectuées l’employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d’instruction qu’il estime utiles. »

Article 2

La section 2 du chapitre 2 du titre 1^{er} du livre 2 du même code est ainsi rédigée :

« *Section 2*

« Travail à temps partiel

« Art. L. 212-2. – Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail.

« Des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués lorsqu’ils sont prévus par un accord de branche étendu ou par un accord d’entreprise pour répondre à une demande d’une partie des salariés. Dans les entreprises de plus de 50 salariés un accord d’entreprise est, en tous les cas obligatoires.

« L’accord détermine les modalités du recours au travail à temps partiel et la proportion maxima de salariés à temps partiel qui peuvent être employés. L’accord détermine également les moyens mis en œuvre pour permettre l’exercice du droit des salariés qui le souhaitent à un emploi à temps complet.

« Art. L. 212-2-1. – Le nombre de salariés à temps partiel employés selon une durée de travail inférieure à 25 heures en moyenne par semaine ne peut excéder 10 % de l’effectif total de l’entreprise. Le nombre ainsi obtenu est arrondi à l’unité immédiatement supérieure.

« Dans les professions où il est reconnu que le travail à temps très réduit correspond à un besoin pour la société, à un usage bien établi ou à une demande des salariés de ces professions, un décret peut prévoir un taux supérieur.

« Art. L. 212-2-2. – Les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel sont prioritaires pour l’attribution d’un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent.

« Art. L. 212-2-3. – Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés employés à temps complet par la loi, les règlements, les conventions et accords collectifs de branche ou d’entreprise, les usages ou les pratiques. Compte tenu de leur durée de travail leur rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent. Pour la détermination des droits liés à l’ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, pour les salariés employés à temps partiel, comme s’ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité. »

Article 3

La section 3 du chapitre 2 du titre 1^{er} du livre 2 du même code est ainsi rédigée :

« Section 3

« Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

« Art. L. 212-3. – Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de réaliser des projets personnels ou mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale un accord de branche étendu ou un accord d’entreprise peut prévoir que la durée de travail hebdomadaire habituelle soit portée jusqu’à 36 heures compensées par un droit à des jours de repos.

« Art. L. 212-3-1. – Pour une durée de travail fixée à 33 heures le nombre d’heures de repos compensateur est de 47 heures par an.

« Pour une durée de travail fixée à 34 heures le nombre d’heures de repos compensateur est de 94 heures par an.

« Pour une durée de travail fixée à 35 heures le nombre d’heures de repos compensateur est de 141 heures par an.

« Pour une durée de travail fixée à 36 heures le nombre d’heures de repos compensateur est de 188 heures par an.

« Le nombre d’heures de repos compensateur ne varie pas lorsque le nombre d’heures de travail d’une semaine est inférieur à la durée prévue par suite d’absences rémunérées ou indemnisées, de congés, jours fériés et autorisations d’absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles et par suite d’absences résultant de la maladie ou d’accident.

« Art. L. 212-3-2. – Pour les salariés employés dans les conditions prévues aux deux articles ci-dessus et par dérogation à l’article L. 212-7 les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue par l’accord.

« Art. L. 212-3-3. – Les heures de repos compensateur sont traduites en demi-journées ou en journées de repos. Le calendrier selon lequel le salarié est ainsi placé en repos ou les périodes pendant lesquelles il ne peut exercer ce droit sont fixées en tout ou partie par le contrat de travail ou par avenant. A défaut le salarié choisi librement les jours où il exerce son droit au repos moyennant un délai minimum de prévenance de 15 jours, ce délai pouvant être réduit avec l’accord de l’employeur. Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le

salarié ait pu épuiser son droit au repos, les heures de repos restant à prendre sont payées comme temps de travail. »

Article 4

La section 4 du chapitre 2 du titre 1^{er} du livre 2 du même code est ainsi rédigée :

« Section 4

« Modulation de la durée hebdomadaire du travail

« Art. L. 212-4. – Dans les branches d’activités, listées par décret et caractérisées par une forte saisonnalité causée par le tourisme, l’agriculture, la pêche, les calendriers scolaires ainsi que dans le bâtiment et les travaux publics, un accord collectif étendu ou un accord d’entreprise peut prévoir que les durées quotidienne et hebdomadaire peuvent varier sur tout ou partie de l’année à condition que, sur un an, cette durée n’excède pas 1 450 heures.

« Lorsque sont organisés des cycles de travail seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 32 heures calculées sur la base du cycle de travail.

« Art. L. 212-4-1. – En cas de modulation de la durée du travail la durée maximum hebdomadaire est fixée par l’accord et peut être portée, par dérogation à l’article L. 212-7-4, à 45 heures maximum. Par dérogation à l’article L. 212-1, alinéa 2, la durée quotidienne peut être portée jusqu’à 9 heures maximum.

« Art. L. 212-4-2. – Les accords fixent impérativement le calendrier de la répartition de la durée du travail entre les semaines de l’année avec la durée de travail de chaque semaine. Au cas où le calendrier varie d’une année à l’autre, un avenant annuel fixe, un mois au moins à l’avance, le calendrier précis pour l’année à venir. En cas de nécessité la modification du calendrier ne peut intervenir que sur la base d’un avenant à l’accord conclu au moins un mois à l’avance.

« Le calendrier est soumis pour accord, avant sa mise en œuvre, au comité d’entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

« Art. L. 212-4-3. – Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés, jours fériés et autorisations d’absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences résultant de la 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.

« Art. L. 212-4-4. – Pour les salariés employés selon des durées de travail modulées et par dérogation à l’article L. 212-7 les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 1 450 heures ainsi que celles effectuées au-delà des durées hebdomadaires prévues par le calendrier de la modulation.

« Art. L. 212-4-5. – En cas de modulation de la durée du travail sur l’année la rémunération est mensualisée sur la base du douzième de la durée annuelle du travail prévue par l’accord collectif ou d’entreprise ou par le contrat de travail. »

Article 5

La section 5 du chapitre 2 du titre 1^{er} du livre 2 du même code est ainsi rédigée :

« Section 5

« Organisation de la durée du travail sous forme de cycles

« *Art. L. 212-5.* – La durée du travail de l'entreprise peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

« Ces cycles de travail dont la durée est fixée à quelques semaines peuvent être mis en place :

1°) Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;

2°) Lorsque cette possibilité est autorisée par décret.

« *Art. L. 212-5-1.* – Pour les salariés employés selon des cycles de travail et par dérogation à l'article L. 212-7 les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 32 heures calculées en moyenne sur la durée du cycle.

« *Art. L. 212-5-2.* – En cas d'organisation de la durée du travail sous forme de cycles la rémunération est mensualisée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail prévue par l'accord collectif ou d'entreprise ou par le contrat de travail. »

Article 6

Après la section 5 du chapitre 2 du titre 1^{er} du livre 2 du même code, est insérée une section 6 ainsi rédigée :

« Section 6

« Astreintes

« *Art. L. 212-6.* – Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, en dehors de ses horaires habituels de travail, a pour obligation de se tenir disponible afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail urgent au service de l'entreprise en dehors des heures d'ouverture habituelles de l'entreprise.

« Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou par des accords d'entreprise. Dans les entreprises employant plus de 50 salariés l'accord d'entreprise est obligatoire. Les accords fixent le mode d'organisation des astreintes et les compensations financières qui sont au minimum les suivantes :

– Chaque heure d'astreinte est rémunérée à hauteur de 50 % d'une heure normale ;

– Le temps d'intervention pendant une astreinte est considéré comme du temps de travail et payé avec une majoration de 50 %, toute intervention étant considérée comme étant égale, au moins, à deux heures de travail.

« Les astreintes font l'objet d'une programmation annuelle établie avec l'accord des délégués du personnel et communiquée aux salariés concernés au moins un mois avant le début de la période programmée. Toute modification de la programmation est soumise à la même procédure. »

Le nombre d'heures d'astreinte et leur rémunération sont inscrits sur le bulletin de salaire mensuel.

Article 7

Après la section 5 du chapitre 2 du titre 1^{er} du livre 2 du même code, est insérée une section 7 ainsi rédigée :

« Section 7

« Heures supplémentaires

« *Art. L. 212-7.* – Les heures supplémentaires sont toutes celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle du travail, ou pour les salariés à temps partiel, de la durée hebdomadaire prévue au contrat.

« *Art. L. 212-7-1.* – Les heures supplémentaires sont uniquement destinées à faire face à des surcroûts exceptionnels et imprévus d'activité ; elles ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet d'augmenter de manière habituelle les durées de travail légales ou conventionnelles.

« *Art. L. 212-7-2.* – Le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées chaque année par un salarié est plafonné à 90 heures.

« *Art. L. 212-7-3.* – L'exécution d'heures supplémentaires ne peut porter la durée de travail de la semaine au-delà de 40 heures.

« *Art. L. 212-7-4.* – Les heures supplémentaires sont payées chaque mois en sus du salaire mensuel et subissent une majoration de 50 %.

« *Art. L. 212-7-5.* – Les heures supplémentaires ouvrent droit, en plus de la rémunération, à un repos compensateur égal à 50 % du nombre d'heures supplémentaires effectuées. Ces repos sont pris sous forme de demi-journées ou de journées de repos, aux moments choisis par le salarié moyennant un délai de prévenance de 15 jours. Un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise peut exclure certaines périodes de l'année pour la prise des repos compensateurs.

« Si le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu épuiser son droit au repos compensateur, les heures restant à utiliser sont rémunérées. »

Article 8

Après la section 5 du chapitre 2 du titre 1^{er} du livre 2 du même code, est insérée une section 8 ainsi rédigée :

« *Section 8*

« ***Dispositions relatives aux jeunes travailleurs***

« *Art. L. 212-8.* – Les jeunes qui accomplissent des stages d’initiation ou d’application dans le cadre d’un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent être employés plus de 7 heures par jour ni plus de 32 heures par semaine. Le temps consacré à la formation dans un établissement d’enseignement est inclus dans ces durées. »

TITRE II

DÉMOCRATISATION DE L’ENTREPRISE

Article 9

Après la section 5 du chapitre 2 du titre 1^{er} du livre 2 du même code, est insérée une section 9 ainsi rédigée :

« *Section 9*

« ***Démocratisation de l’entreprise***

« *Art. L. 212-9.* – Les conventions ou les accords collectifs prévus au présent chapitre doivent, à peine de nullité, avoir recueilli les signatures d’organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections de Comités d’entreprise dans les entreprises de la branche d’activité considérée et s’étant déroulées au cours des deux années précédant la signature de l’accord ; cette majorité est constatée à partir des procès-verbaux d’élection qui sont adressés à l’administration compétente ; chaque année l’administration compétente informe les organisations syndicales de salariés et d’employeurs sur l’influence chiffrée de chaque organisation syndicale.

« Les accords d’entreprise prévus au présent chapitre doivent, à peine de nullité, avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles dans l’entreprise. Au cas où ultérieurement à la signature de l’accord les syndicats signataires deviennent minoritaires, l’accord ne continue à produire ses effets qu’autant qu’il est renégocié et remplit à nouveau les conditions prévues au présent article. »

Article 10

L’article L. 432-1 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 432-1.* – Le comité d’entreprise et les délégués du personnel participent à la gestion des entreprises et à l’élaboration des décisions pour toutes les questions intéressant la durée et l’aménagement du temps de travail et ses effets sur le volume et la structure des effectifs, l’organisation du travail, les rythmes de production. Le comité d’entreprise est également compétent pour intervenir dans les mêmes conditions sur les projets du chef d’entreprise en matière d’organisation économique et juridique de l’entreprise, de choix de

productions, d'investissements, de sous-traitance, d'externalisation ou de délocalisation des activités et productions de l'entreprise ou de l'établissement.

« Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent dans ces matières soumettre au personnel et au chef d'entreprise leurs propres propositions.

« Dans le cas où leurs propositions ne sont pas retenues, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent s'opposer aux décisions du chef d'entreprise.

« Sur décision du Comité d'Entreprise, ou à défaut des délégués du personnel les différents sont soumis à référendum décisionnel des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

« Au cas où le chef d'entreprise refuse de mettre à l'ordre du jour ou de traiter en réunion ou de soumettre au vote du comité ou des délégués du personnel un projet ou une décision dans une matière prévue au présent article le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont alors, sur demande du secrétaire, réunis et présidés par l'inspecteur du travail afin de permettre au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de débattre de la question en cause, d'exprimer leurs propositions et, le cas échéant, d'exercer leur droit d'opposition.

« Les projets et décisions du chef d'entreprise, les propositions et décisions du comité d'entreprise ou des délégués du personnel doivent reposer sur des motifs réels, sérieux et pertinents du point de vue économique et social, ils sont guidés par des objectifs sécurisant l'emploi, la formation, améliorant les conditions de vie et de travail des travailleurs, garantissant la satisfaction des besoins de la société, préservant l'environnement.

« Le chef d'entreprise peut contester la décision du Comité d'entreprise devant le tribunal de grande instance qui statue, en cas d'urgence, dans le délai de 30 jours. »

TITRE III

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 10

I. – La réduction et l'aménagement du temps de travail est accompagnée par la formation professionnelle des travailleurs, et en priorité des travailleurs sans emploi afin de valoriser le travail et de pourvoir les emplois rendus disponibles.

II. – L'Etat, les Régions, les Départements établissent à cette fin des plans pluriannuels de formation professionnelle tenant compte des besoins de la société se donnant pour objectif la qualification de tous les citoyens.

III. – Dans les branches d'activité et pour les métiers où sont avérées des difficultés de recrutement dues au manque de candidats qualifiés la durée du travail hebdomadaire peut être maintenue à 35 heures par semaine pendant cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi et dans les conditions qui suivent :

1°) Un décret détermine les branches et les métiers qui peuvent être concernés par cette dérogation ;

2°) L'entreprise qui désire utiliser cette dérogation doit avoir conclu, ou appartenir à une branche ayant conclu avec la Région ou s'appliquera la dérogation une convention contribuant à sécuriser l'emploi ou la formation. Ces conventions prévoient le programme détaillé des actions de formation qualifiantes dont la moitié au moins concerne des travailleurs sans emploi, les organismes de formation publics ou privés à but non lucratif retenus, le financement des actions, la rémunération des stagiaires, les programmes de recrutement des travailleurs ainsi formés et le calendrier de réduction du temps de travail ;

3°) L'utilisation de la dérogation et ses modalités sont soumises à l'accord préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;

4°) Lorsque pour assurer la partie du financement lui incombant l'entreprise à recours au crédit, les banques sollicitées sont parties prenantes à la convention susvisée qui détermine les conditions des crédits accordés. Les taux du crédit sont fonction du niveau des engagements en formation et en emploi. Dans des conditions précisées par décret tout ou partie de ces intérêts peuvent être pris en charge par l'Etat ou les Régions.

Article 11

Le code du travail est ainsi modifié :

I. – L'article L. 931-3 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 931-3.* – Dans les entreprises de 50 salariés et plus le congé ne peut être refusé si le nombre de salariés simultanément absents au titre de ce congé n'excède pas 5 % du nombre total de travailleurs de l'entreprise ; »

II. – L'article L. 931-4 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 931-4.* – Dans les entreprises de moins de 50 salariés le congé ne peut être refusé si le nombre d'heures de congé n'excède pas 5 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année ; »

III. – L'article L. 931-5 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 931-5.* – Ce congé correspond à la durée du stage sans pouvoir excéder 2 ans s'il s'agit d'un stage continu à temps plein ou 2 400 heures s'il s'agit de stage constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel. Des accords peuvent stipuler des durées plus longues. »

IV. – L'article L. 931-6 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 931-6.* – Dans les limites fixées par les 3 articles précédents le bénéfice du congé demandé est de droit. »

V. – L'article L. 931-8-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 931-8-2.* – Les travailleurs bénéficiaires d'un congé de formation ont droit au maintien de leur rémunération pendant la durée du stage.

« Les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3 peuvent refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une formation au sens de l'article L. 900-2 ou bien lorsque les demandes de prise en charge présentées à un organisme paritaire ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

« Sont prioritaires, dans la proportion de 40 % des heures de formation prises en charge dans l'année par les organismes, les demandes de travailleurs ne possédant pas de diplôme d'enseignement professionnel.

« Sont prioritaires, dans la proportion de 40 % des heures de formation prises en charge dans l'année par l'organisme, les demandes de prise en charge pour des stages de formation à des métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement. La liste de ces métiers est établie par décret. »

VI. – L'article L. 933-3 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 933-3.* – Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation personnel de l'entreprise de l'année précédente ; il participe à l'élaboration du projet de plan pour l'année à venir ; le plan est soumis à son approbation.

« Le comité d'entreprise donne son accord sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes dans l'entreprise, notamment de ceux bénéficiaires de contrats de formation en alternance. »

VII. – Le premier alinéa de l'article L. 933-4 est ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur envisage un plan pluriannuel de formation, le comité d'entreprise participe à son élaboration ; le plan est soumis à son approbation. »

VIII. – L'article L. 933-5 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 933-5.* – Lorsque des actions de formation sont mises en œuvre dans le cadre du plan de formation les modalités d'application sont soumises préalablement à l'approbation du comité d'entreprise. »

Article 12

Le code du travail est ainsi modifié :

I. – L'article L. 941-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les contributions financières de l'Etat et des Régions concernent uniquement les organismes de formation publics ou privés à but non lucratif. Elles peuvent toutefois concerner les centres de formation dépendant directement d'une entreprise pour la formation de son personnel ou de son futur personnel. »

II. – L'article L. 961-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Seuls peuvent être agréés les stages organisés par des organismes de formation publics ou privés à but non lucratif. Peuvent également être agréés les stages organisés par des centres

de formation dépendant directement d'une entreprise pour la formation de son personnel ou de son futur personnel. »

III. – L'article L. 951-1 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 951-1.* – Les employeurs occupant au minimum dix salariés doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle définies à l'article L. 951-1 un pourcentage minimal de 2,5 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Dans le cadre de cette obligation les employeurs :

« *a)* effectuent un versement au moins égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation ;

« *b)* consacrent au moins 1 % des rémunérations de l'année de référence au financement d'actions de formation organisées, au bénéfice des travailleurs privés d'emploi ou en sous-emploi, par des centres de formation conventionnés et agréés par l'Etat ou les Régions en application des articles L. 941-1 et L. 961-3 ci-dessus ;

« *c)* utilisent la différence, entre le montant de leur obligation prévue à l'alinéa un du présent article et les sommes dépensées au titre du *a)* et du *b)* ci-dessus, pour le financement d'actions de formation au bénéfice de leurs personnels dans le cadre du plan de formation et au titre des congés de formation. »

IV. – Après l'article L. 954, est inséré un article L. 955 ainsi rédigé :

« *Art. L. 955.* – Lorsque pour financer la formation l'entreprise a recours au crédit, l'entreprise peut bénéficier, dans des conditions précisées par décret, de taux d'intérêt abaissés et de la prise en charge de tout ou partie de ces intérêts par l'Etat ou les Régions. Les conditions du crédit sont fonction du niveau des engagements pris par l'entreprise pour la formation et l'emploi, elles font l'objet d'une convention entre l'entreprise, l'Etat ou la Région et les banques sollicitées. »

V. – L'article L. 961-5 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 933-5.* – Lorsqu'ils suivent des stages agréés dans les conditions prévues à l'article L. 961-5 les travailleurs inscrits comme demandeur d'emploi perçoivent une rémunération déterminée comme suit :

« *a)* Les travailleurs sans emploi, indemnisés au jour de leur inscription au stage, perçoivent une rémunération égale à 80 % de leur rémunération antérieure à leur inscription comme demandeur d'emploi, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 65 % du SMIC. Ceux qui suivent une formation à un métier d'ouvrier, de technicien ou d'ingénieur, de l'artisanat, de l'agriculture, de l'industrie ou du bâtiment et des travaux publics, perçoivent une rémunération égale à 100 % de leur rémunération antérieure à leur inscription comme demandeur d'emploi sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC.

« *b)* Les travailleurs sans emploi et non indemnisés perçoivent une rémunération égale à 65 % du SMIC. Ceux qui suivent une formation à un métier d'ouvrier, de technicien ou d'ingénieur, de l'artisanat, de l'agriculture, de l'industrie ou du bâtiment et des travaux publics, perçoivent une rémunération égale à 80 % du SMIC. »

TITRE IV

SALAIRES

Article 13

L'application de la nouvelle durée légale du travail ne peut être une cause de réduction des salaires, primes, accessoires de salaire et indemnités diverses.

Le taux horaire de chaque salarié s'obtient en divisant le salaire mensuel dû avant la réduction du temps de travail par 138,67 heures.

Les taux horaires des salariés employés à temps partiel sont majorés à due proportion par application du principe de l'égalité de traitement.

Article 14

Après l'article L. 141-17 du code du travail, est inséré un article L. 141-19 ainsi rédigé :

« *Art. L. 141-19.* – Les salariés titulaires d'un diplôme, ou d'une validation des acquis professionnels, d'un niveau au moins égal à celui du Certificat d'Aptitude Professionnel ou du Brevet d'Enseignement Professionnel ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1,2 fois le SMIC.

« Les salariés titulaires d'un diplôme, ou d'une validation des acquis professionnels, d'un niveau au moins égal à celui du Brevet de technicien ou du Baccalauréat ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1,4 fois le SMIC.

« Les salariés titulaires d'un diplôme, ou d'une validation des acquis professionnels, d'un niveau au moins égal à celui du Brevet de Technicien Supérieur ou du Diplôme Universitaire de Technologie ou du DEUG ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1,6 fois le SMIC.

« Les salariés titulaires d'un diplôme, ou d'une validation des acquis professionnels, d'un niveau au moins égal à une Licence ou Maîtrise de l'enseignement supérieur ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1,8 fois le SMIC.

« Les salariés titulaires d'un diplôme, ou d'une validation des acquis professionnels, d'un niveau au moins égal à un diplôme de l'enseignement supérieur sanctionnant 5 années d'études après le Baccalauréat ou un diplôme d'ingénieur ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 2 fois le SMIC.

« Ces rémunérations minimales peuvent être majorées, par décret, de 10 à 20 % dans les professions menacées de pénuries d'effectifs afin d'inciter les jeunes à s'orienter dans ces métiers. »

Article 15

Les charges éventuelles qui résulteraient pour les collectivités locales de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par une augmentation de la dotation globale de fonctionnement et de la dotation générale de décentralisation.

Les charges éventuelles qui résulteraient pour l'Etat de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux tarifs visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Composé et imprimé pour l'Assemblée nationale par JOUVE
11, bd de Sébastopol, 75001 PARIS

Prix de vente : 0.75 €

ISBN : 2-11-118137-4

ISSN : 1240 – 8468

En vente au Kiosque de l'Assemblée nationale

4, rue Aristide Briand - 75007 Paris - Tél : 01 40 63 61 21

N° 1263 – Proposition de loi relative à la valorisation du travail (M. Maxime Gremetz)