Document
mis en distribution
le 11 mars 2005

N° 2148

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 8 mars 2005.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET SOCIALES SUR LA PROPOSITION DE LOI, modifiée par le Sénat, *portant* **réforme** *de l'***organisation** *du* **temps** *de* **travail** *dans l'***entreprise**

PAR M. PIERRE MORANGE,

Député.

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 1re lecture : **2030**, **2040** et T.A. **378**.
2e lecture : **2147**.

Sénat : 1re lecture : **181**, **203, 205** et T.A. **73** (2004-2005).

SOMMAIRE

—

Pages

INTRODUCTION 5

EXAMEN DES ARTICLES 9

Article 1er A : Statut des jours fériés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle 9

Après l'article 1er A 11

Article 1er : Rénovation et simplification du compte épargne-temps 11

Article 3 : Mesures concernant les petites entreprises de vingt salariés au plus 17

TABLEAU COMPARATIF 23

AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION 31

INTRODUCTION

L'Assemblée nationale est saisie, en deuxième lecture, de la proposition de loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, modifiée par le Sénat le 3 mars 2005, après avoir été adoptée en première lecture le 9 février 2005 par l'Assemblée nationale.

On ne reviendra pas, à ce stade de la procédure, sur l'ensemble de la démarche qui inspire ce texte : limites juridiques, économiques et sociales de la législation relative à la réduction du temps de travail ; volonté de permettre aux salariés qui le souhaitent de travailler davantage afin d'accroître leur niveau de rémunération, tout en préservant le droit acquis que représente désormais l'établissement de la durée légale du travail à trente-cinq heures ; nécessité, dans cette perspective, de prolonger les assouplissements mis en œuvre dès la loi « Fillon » du 17 janvier 2003.

En première lecture, l'Assemblée nationale avait, sur chacun des articles de la proposition de loi, conforté en même temps qu'enrichi la portée des différents dispositifs. Le Sénat a à son tour amélioré le texte sans en changer l'inspiration.

– L'évolution affectant, aux termes de *l'article 1er* de la proposition de loi, le compte épargne-temps est établie au service de la souplesse et de la diversité. Ces modifications affectent tant les possibilités d'alimentation du compte épargne-temps que ses modalités d'utilisation.

L'Assemblée a enrichi cet outil en prévoyant, à l'initiative de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, un régime attractif d'exonération de cotisations sociales et d'impôt applicable aux droits issus des abondements de l'employeur au profit du compte épargne-temps, dans le cas où les sommes concernées sont versées sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Elle a en outre précisé les modalités de liquidation du compte épargne-temps en posant, en l'absence de dispositions conventionnelles relatives aux conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le principe de la liquidation immédiate obligatoire des droits acquis par le salarié quittant l'entreprise, tout en instituant cette même garantie en l'absence, au-delà d'un certain montant des droits acquis, d'un dispositif d'assurance ou de garantie.

Elle a aussi, pour s'en tenir à l'essentiel, précisé que le compte épargne-temps pouvait être utilisé en vue d'un congé de solidarité internationale, ainsi qu'ouvert la possibilité d'une dérogation à la limite des droits acquis dans l'année concernant la monétisation des droits affectés sur le compte épargne-temps, en précisant que la convention ou l'accord collectif pouvait prévoir une disposition

contraire. En outre, à l'initiative du groupe socialiste, elle a adopté une disposition prévoyant expressément la possibilité d'utilisation du compte épargne-temps pour l'indemnisation d'une période de formation dans les conditions prévues par l'article L. 932-1 du code du travail.

Le Sénat, en s'inscrivant dans une même logique, a enrichi le mécanisme d'exonération fiscale et sociale en l'étendant au cas où les droits affectés au compte épargne-temps correspondant à un abondement de l'employeur sont affectés au financement des régimes de retraite supplémentaire d'entreprise.

Dans un autre ordre d'idées, le Sénat a souhaité empêcher l'utilisation de la cinquième semaine de congés payés dans le but de percevoir un « complément de rémunération », compte tenu de la logique de protection de la santé et de la sécurité au travail inspirant la législation relative aux congés payés.

– *L'article 2*, en consacrant l'existence d'un dispositif de « temps choisi », a ouvert la possibilité pour les salariés de travailler au-delà du contingent d'heures supplémentaires s'ils le souhaitent, et pour les cadres de renoncer à une partie de leurs journées de repos en contrepartie d'une majoration salariale, dans le cadre défini par une convention ou un accord collectif de travail.

L'Assemblée, au cours de la première lecture, avait, pour l'essentiel, étendu ce régime à l'ensemble des cadres, quelle que soit leur catégorie de forfait.

Au Sénat, la commission des affaires sociales avait adopté un amendement destiné à rappeler expressément, par-delà la référence déjà existante dans le texte à la nécessité du respect des durées maximales hebdomadaires de travail, la règle de droit commun posant un maximum journalier de dix heures de travail, en application de l'article L. 212-1 du code du travail.

Néanmoins, le ministre délégué aux relations du travail, M. Gérard Larcher, ayant, lors de la discussion en séance publique, réaffirmé l'applicabilité de cette règle de droit commun, le rapporteur de la commission des affaires sociales, M. Louis Souvet, a retiré cet amendement.

En l'absence d'autres modifications, l'article 2 a donc été adopté dans les mêmes termes au Sénat et à l'Assemblée et il n'est dès lors plus en discussion.

– *L'article 3* prévoit des mesures ciblées sur les petites entreprises de vingt salariés au plus.

La première lecture devant l'Assemblée nationale avait déjà permis de préciser la portée de ces dérogations, en particulier par l'extension à l'ensemble des catégories de cadres, quel que soit le type de forfait qui leur est applicable, de la possibilité transitoire de renonciation par les salariés à une partie de leurs journées ou demi-journées de repos en contrepartie d'une majoration salariale.

Au cours de la lecture devant le Sénat, un amendement présenté par la commission des affaires économiques et du plan a été adopté afin de réaffirmer le caractère transitoire de ces régimes en posant expressément le principe de leur disparition au 1er janvier 2009.

Par ailleurs, à l'initiative du groupe socialiste, le Sénat a précisé que les femmes enceintes ne pourraient avoir recours à la procédure de renonciation à une partie des journées ou demi-journées de repos, cependant qu'à l'initiative du groupe Union centriste - UDF était adoptée une disposition consacrant l'existence d'un régime de mandatement syndical en l'absence de convention de branche ou d'accord professionnel étendu, pour permettre la conclusion plus aisée d'accords d'entreprise créant un compte épargne-temps dans les plus petites entreprises.

– Quant à *l'article 4*, qui comportait un « gage » destiné à compenser les éventuelles pertes de recettes résultant de l'application de la proposition de loi, il a été supprimé dès la première lecture devant l'Assemblée nationale, par la voie d'un amendement gouvernemental. Le Sénat ayant confirmé cette suppression, l'article 4 n'est plus en navette.

Il faut enfin noter l'adoption, lors de la première lecture devant le Sénat, d'un amendement portant article additionnel, placé en tête de l'ensemble du dispositif, relatif à la question bien spécifique du statut des jours fériés dans les départements d'Alsace et en Moselle.

Au total, c'est donc une démarche cohérente d'enrichissement progressif du texte que ces premières lectures de la « navette parlementaire » ont permis. Le rapporteur, en se félicitant des apports résultant de la discussion devant le Sénat, n'a pas souhaité, dans le cadre de cette deuxième lecture, revenir sur ce qui constitue des améliorations certaines du texte.

EXAMEN DES ARTICLES

La commission a examiné les articles de la présente proposition de loi au cours de sa séance du mardi 8 mars 2005.

Article 1er A

Statut des jours fériés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Cet article résulte de l'adoption de deux amendements identiques présentés respectivement par M. Francis Grignon et M. Jean-Marc Todeschini lors de la séance publique au Sénat le 3 mars 2005. Cet amendement a inséré dans la proposition de loi la règle selon laquelle *« dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les jours fériés figurant dans l'ordonnance du 16 août 1892, ainsi que le 11 novembre, le 1er mai, le 8 mai et le 14 juillet sont des jours chômés »*.

L'affirmation de cette règle était motivée par une jurisprudence récente de la Cour de cassation.

1. Le problème juridique posé par l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 26 janvier 2005

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation a cassé un jugement rendu le 23 octobre 2002 par le conseil de prud'hommes de Metz. Ce conseil avait considéré que le 26 décembre (jour de la Saint Etienne) devait être considéré comme un jour férié, conformément aux dispositions du droit local applicable en Alsace et en Moselle et qu'en conséquence cette journée ne pouvait être comptabilisée au titre de la réduction du temps de travail.

Au contraire, la Cour de cassation a estimé que certains jours fériés issus de l'ordonnance du 16 août 1892, à savoir le 26 décembre et le vendredi saint, ne figurant pas sur la liste des jours fériés mentionnée à l'article L. 222-1 du code du travail, n'avaient pas à être, *« en l'absence de volonté des partenaires sociaux en ce sens, déduits de la durée annuelle du travail ; qu'ils* [pouvaient] *en conséquence être comptabilisés au titre de la mise en place d'un accord collectif d'aménagement et de réduction du temps de travail »*.

Cette jurisprudence a été ressentie comme une remise en cause du droit alsacien-mosellan, tel qu'il résulte à la fois du code professionnel local et de statuts départementaux.

L'ordonnance du 16 août 1892 a énuméré neuf jours fériés, dont deux sont absents du code du travail : le 26 décembre et le vendredi saint.

Quant aux jours fériés définis par le code du travail en plus de ces neuf jours, à savoir le 11 novembre, le 1er mai, le 8 mai et le 14 juillet, ils sont également fériés en Alsace et en Moselle et ils sont soumis au régime des jours fériés de droit local.

Par ailleurs, en Alsace et en Moselle, est applicable aux jours fériés le même régime légal que pour les dimanches, à savoir une interdiction générale de travailler. C'est ainsi que le premier alinéa de l'article 105 a du code professionnel local prévoit que *« les exploitants d'une entreprise industrielle, commerciale ou artisanale ne peuvent obliger les salariés à travailler les dimanches et jours fériés »*. Les statuts départementaux déclinent cette interdiction, à l'exemple du statut local du 6 février 1917, applicable à Strasbourg, qui interdit d'occuper le personnel dans les exploitations commerciales les dimanches ou jours fériés.

Ces règles sont donc différentes des règles « de droit commun » figurant dans le code du travail d'un double point de vue :

– la liste des jours fériés est plus extensive, dans la mesure où celle arrêtée à l'article L. 222-1 du code du travail ne comprend ni le vendredi saint, ni le 26 décembre ;

– l'article L. 222-5 du code du travail pose que seul le 1er mai est considéré de droit comme un jour chômé – ce qui engendre une majoration des rémunérations dans les établissements où le travail est, de façon dérogatoire, autorisé (articles L. 222-6 et L. 222-7 du code du travail).

S'agissant des autres jours fériés, en revanche, le régime de travail ou de chômage, ainsi que, le cas échéant, la rémunération applicable, relèvent de la convention collective ou des usages professionnels.

2. La solution retenue au cours de la discussion en première lecture au Sénat

Les deux amendements précités ont vocation à inscrire dans la loi ce qui auparavant ne relevait que de règles locales.

Le ministre délégué aux relations de travail, M. Gérard Larcher, a, lors de la discussion, donné un avis favorable à ces amendements en arguant de la possibilité ainsi ouverte de faire vivre un usage local. Il a toutefois estimé préférable, conformément d'ailleurs à la rectification préalablement opérée par les auteurs des deux amendements, de ne pas introduire cette règle directement dans le code du travail, précisément en raison de son caractère local. Il a, en outre, s'agissant de la jurisprudence de la Cour de cassation, apporté la précision suivante : « *Encore faut-il prendre en compte l'arrêt de janvier 2005 de la Cour de cassation aux termes duquel ces jours peuvent être décomptés comme des jours RTT, sans pour autant remettre en cause leur statut spécifique* ».

*

La commission a *adopté* l'article 1er A sans modification.

Après l'article 1er A

Après que le rapporteur a émis un avis défavorable, la commission a *rejeté* un amendement de M. Jean Le Garrec visant à inscrire dans la loi le volume d'heures supplémentaires pouvant être effectué par salarié et par an sans autorisation de l'inspecteur du travail. Le contingent annuel d'heures supplémentaires serait dans ce cadre ramené à 130 heures.

Après que le rapporteur a émis un avis défavorable, la commission a également *rejeté* un amendement du même auteur disposant que le gouvernement saisit officiellement les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective, des dispositions de la présente proposition de loi, en vue d'engager un processus de négociation collective sur ces dispositions avant la fin de la discussion de ce texte au Parlement.

Après que le rapporteur a émis un avis défavorable, la commission a ensuite *rejeté* un amendement du même auteur prévoyant que le gouvernement organise avant la fin du deuxième trimestre de l'année en cours une conférence sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail et l'organisation du temps de travail avec l'ensemble des représentants des organisations syndicales et patronales représentatives.

Article 1er

Rénovation et simplification du compte épargne-temps

Cet article procède à une nouvelle rédaction de l'article L. 227-1 du code du travail, afin d'accroître la souplesse des règles d'alimentation du compte épargne-temps en supprimant la plupart des limites qui y étaient afférentes. Il vise aussi à favoriser la diversification des modalités d'utilisation du compte épargne-temps, notamment par le développement des formes de monétisation des droits affectés sur le compte.

Au cours de la première lecture devant le Sénat, un certain nombre de modifications ont été apportées au texte proposé.

1. La modification du régime de l'utilisation des congés annuels affectés sur le compte épargne-temps

a) Le régime résultant de la première lecture par l'Assemblée nationale

Le texte initial de la proposition de loi – qui n'a pas été modifié, sur cette question, par l'Assemblée nationale lors de la première lecture – prévoyait que pouvait être affecté sur le compte épargne-temps, dans les conditions et limites définies par la convention ou l'accord collectif de travail, à l'initiative du salarié,

« tout ou partie du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 excédant la durée de vingt-quatre jours ouvrables ».

Deux modifications principales étaient ainsi apportées au texte initialement en vigueur : d'une part, la limite de dix jours par an applicable aux congés pouvant faire l'objet d'un report de congés est supprimée. D'autre part, il est fait expressément mention désormais d'un minimum de congés ne pouvant faire l'objet d'aucun report. Ce minimum est défini au plan communautaire par l'article 7 de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 selon lequel *« tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines »*, qui correspondent à vingt-quatre jours ouvrables.

En pratique, c'était donc, dans la version initiale de la proposition, la cinquième semaine de congés payés (voire la ou les semaines de congés supplémentaires, le cas échéant) qui pouvait faire l'objet d'une affectation par le salarié sur le compte épargne-temps.

Une fois que le salarié avait décidé de procéder à cette affectation, aucune précision n'était mentionnée concernant le régime d'utilisation de cette semaine qui entrait donc dans le « droit commun » de l'utilisation du compte épargne-temps tel qu'il résulte du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail dans sa nouvelle rédaction, à savoir l'alinéa selon lequel : *« le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ».*

Ce sont ces modalités d'utilisation que les sénateurs ont souhaité préciser.

b) Le régime tel qu'il a été modifié en première lecture par le Sénat

Le rapport de la commission des affaires sociales du Sénat [(1)] établit le constat suivant : *« Dans sa rédaction actuelle, la proposition de loi permet à un salarié d'affecter sa cinquième semaine de congés payés sur son compte épargne-temps et d'obtenir, en contrepartie, une rémunération ».*

Or, selon le même rapport, *« la législation sur les congés payés répond au souci de protection de la santé et de la sécurité au travail et il n'est pas souhaitable qu'une partie de ces congés soit convertie en rémunération ».*

C'est la raison pour laquelle la commission des affaires sociales du Sénat a, lors de sa réunion du 17 février 2005, adopté un amendement insérant un nouvel alinéa après le septième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail (consacré aux modalités d'utilisation du compte épargne-temps) – amendement ensuite adopté en séance publique par le Sénat – afin d'apporter la précision suivante :

---

(1) Rapport (n° 203) fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, par M. Louis Souvet.

« Toutefois, la convention ou l'accord collectif de travail ne peut autoriser l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 que pour ceux de ces droits qui correspondent à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 223-2. »

Ce dernier article L. 223-2 du code du travail pose la règle selon laquelle le maximum de la durée du congé payé annuel exigible par le salarié (autrement dit, le minimum que l'employeur soit tenu d'accorder) est établi à trente jours ouvrables, ce qui représente cinq semaines.

La semaine comprise entre la quatrième semaine (minimum communautaire qui figure désormais à l'article L. 227-1 du code du travail) et la cinquième semaine (minimum national) continue, avec cette nouvelle rédaction, à pouvoir être affectée sur le compte épargne-temps. Mais elle ne peut plus être utilisée *« sous forme de complément de rémunération »* : le rapporteur considère que cela exclut la monétisation immédiate, mais permet l'utilisation sous forme de prise de congé ou d'épargne à long terme (retraite) ; il estime souhaitable que le ministre délégué aux relations du travail puisse, en séance publique, donner sa propre interprétation.

2. La modification du régime fiscal et social applicable aux droits du compte épargne-temps utilisés pour le financement de dispositifs d'épargne retraite

a) Le régime adopté en première lecture par l'Assemblée nationale

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales avait, lors de sa réunion du 25 janvier 2005, adopté un amendement – amendement qui fut intégré au texte soumis à l'Assemblée nationale puis adopté par elle – visant à inciter les employeurs à compléter les apports des salariés au compte épargne-temps tout en favorisant l'épargne retraite.

Cet amendement a en effet introduit dans l'article L. 227-1 du code du travail un nouvel alinéa selon lequel *« lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour effectuer des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs mentionnés à l'article L. 443-1-2* [les PERCO], *ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 443-7 et L. 443-8 dans les conditions et limites fixées par ces articles ».*

Autrement dit, le régime attractif d'exonération de cotisations sociales et d'impôt ainsi établi était réservé :

– aux seuls abondements de l'employeur, c'est-à-dire par exemple aux majorations prévues par accord pour les journées de repos finalement travaillées et

placées sur le compte épargne-temps par les salariés, l'objectif étant d'encourager ainsi ces abondements facultatifs ;

– et à ces abondements sous réserve de leur affectation, en application de l'accord collectif instituant le compte épargne-temps, à un PERCO. Ce « fléchage » était conforme à la volonté du gouvernement de privilégier l'épargne longue et de conforter les régimes de retraite, ainsi que le ministre délégué aux relations du travail l'a précisé devant l'Assemblée nationale lors de la discussion au cours de la troisième séance publique du jeudi 3 février 2005 : *« s'agissant des exonérations, les auteurs de la proposition de loi ont fait le choix, logique à nos yeux, de privilégier l'épargne longue »*.

Les sommes ainsi définies bénéficient du régime prévu aux articles L. 443-7 et L. 443-8 du code du travail, c'est-à-dire des exonérations fiscales et sociales en faveur de l'abondement patronal aux PERCO. Ces sommes peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, dans le cas d'un entrepreneur individuel. Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires. Elles sont exonérées de toutes cotisations sociales, taxes et participations assises sur les salaires (taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, participation des employeurs au développement de la formation professionnelle et à l'effort de construction, *etc.*).

L'ensemble de ces exonérations jouent dans la limite des plafonds autorisés, mentionnés à l'article L. 443-7 du code du travail (4 600 euros par salarié pour les versements à un ou plusieurs PERCO) : en revanche, tout versement excédentaire constitue un complément de rémunération imposable et soumis à des charges et à des cotisations sociales.

b) Les modifications adoptées par le Sénat

Le Sénat a souhaité à la fois préciser et compléter le dispositif adopté à l'Assemblée nationale.

● *Une précision apportée au dispositif adopté à l'Assemblée nationale*

Une première modification touche le régime établi à l'Assemblée nationale : le Sénat a adopté un amendement du gouvernement de précision rédactionnelle, qui procède à une nouvelle rédaction des paragraphes II et III de l'article 1er.

L'Assemblée nationale avait prévu, en première lecture, l'insertion d'une nouvelle phrase dans l'article L. 443-7 du code du travail, disposant que les versements à un PERCO pouvaient inclure des droits provenant d'un compte épargne-temps. Elle avait aussi souhaité modifier l'article L. 443-8 du même code de manière à prendre en considération en conséquence non seulement les sommes mais également, de manière plus générale, les droits du compte épargne-temps ensuite reversées sur un PERCO pour le calcul des avantages fiscaux et sociaux.

La nouvelle rédaction gouvernementale a, de manière plus directe, introduit dans l'article L. 443-7 une phrase selon laquelle *« les sommes provenant d'un compte épargne-temps dans les conditions mentionnées au dixième alinéa de l'article L. 227-1, correspondant à un abondement de l'employeur et transférées sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs sont assimilées à des versements des employeurs à un ou plusieurs de ces plans ».*

Le rapporteur considère que ces modifications viennent opportunément préciser la version initiale du texte. Il est vrai, en effet, que les droits qui ont été affectés sur le compte épargne-temps, lorsqu'ils en sortent, deviennent des sommes. Cette seule qualité peut alors leur être reconnue. Parler de droits à ce stade pourrait laisser penser que l'entreprise ne serait pas obligée de procéder au versement effectif des sommes destinées aux plans d'épargne pour la retraite, mais serait seulement débitrice d'une forme d'obligation qui ne la contraindrait pas à un versement immédiat, ce qui risquerait de fragiliser les régimes de retraite supplémentaire en allant à l'encontre du but recherché.

Par ailleurs, cette nouvelle rédaction montre sans ambiguïtés que l'ensemble des sommes affectées à un PERCO, y compris celles qui sont issues d'un compte épargne-temps, sont prises en compte pour l'appréciation du plafond visé à l'article L. 443-7 du code du travail.

● *Une extension du dispositif adopté à l'Assemblée nationale*

Le rapport établi au nom de la commission des affaires sociales du Sénat fait le constat suivant : le texte de la proposition de loi n'a prévu aucun avantage *« en cas d'utilisation* [des] *droits pour alimenter un régime supplémentaire de retraite d'entreprise ou un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) ».* Or il convient de « *corriger* » ce qui apparaît comme une « *distorsion* ».

C'est la raison pour laquelle la commission des affaires sociales, puis le Sénat en séance publique, ont adopté un amendement insérant dans l'article L. 227-1 du code du travail, avant l'alinéa introduit par l'Assemblée nationale s'agissant du PERCO, l'alinéa suivant :

« Lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2° et au 2°0 bis *de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ».*

L'extension ainsi proposée ne porte donc pas sur la nature des éléments concernés au regard de leur origine – il s'agit toujours de *« ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur »* –, mais sur ces éléments au regard de leur affectation. Le « fléchage » ne se fait plus

seulement sur les PERCO, mais aussi sur les dispositifs contribuant *« au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale »*.

Cette expression correspond à celle qui figure actuellement au septième alinéa de l'article L. 227-1, et qui vise, rappelons-le, l'ensemble des dispositifs de retraite supplémentaire existant dans les entreprises, dans un cadre collectif et obligatoire.

Le PERCO étant un outil laissant place à l'initiative du salarié, il semble effectivement opportun, par souci de cohérence et d'exhaustivité, d'étendre l'attractivité aux dispositifs obligatoires complémentaires.

Ces sommes font, aux termes de la rédaction adoptée par le Sénat, l'objet de deux types d'avantages, résultant respectivement de l'application de l'article 83 du code général des impôts (2° et 2° *bis*) et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (sixième et septième alinéa) :

– la référence aux 2° et 2° 0 *bis* de l'article 83 du code général des impôts vise le régime d'exonération fiscale selon lequel le montant net du revenu imposable est déterminé en déduisant du montant brut des sommes payées et des avantages en argent ou en nature accordés les cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire, dans certaines limites ;

– la référence aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale concerne, pour le calcul des cotisations sociales, l'exclusion de l'assiette des contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 de la sécurité sociale, dans des limites fixées par décret.

*

Le rapporteur ayant émis un avis défavorable, la commission a *rejeté* un amendement de suppression de l'article 1er de M. Jean Le Garrec.

Le rapporteur ayant émis un avis défavorable, la commission a ensuite *rejeté* un amendement du même auteur supprimant la faculté de valoriser en argent les droits inscrits sur un compte épargne-temps.

Le rapporteur ayant émis un avis défavorable, la commission a également *rejeté* un amendement du même auteur visant à supprimer le cinquième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail dans sa rédaction issue du présent article.

Le rapporteur ayant émis un avis défavorable, la commission a enfin *rejeté* un amendement du même auteur visant à supprimer le sixième alinéa de l'article L. 227-1 précité.

La commission a *adopté* l'article 1er sans modification.

Article 3

Mesures concernant les petites entreprises de vingt salariés au plus

Cet article comporte deux types de mesures applicables aux petites entreprises de vingt salariés au plus. D'une part, la reconduction, jusqu'au 31 décembre 2008, du régime spécifique d'heures supplémentaires (taux de majoration de 10 % applicable pour les quatre premières heures supplémentaires ; imputabilité sur le contingent des heures supplémentaires seulement au-delà de la trente-sixième heure). D'autre part, un dispositif propre de renonciation par les salariés à une partie des journées ou demi-journées de repos contre majoration salariale, sous certaines conditions, à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2008, dans l'attente de la création du compte épargne-temps.

Trois modifications principales ont été apportées à cet article au cours de la lecture devant le Sénat.

1. La réaffirmation du principe de la disparition des régimes dérogatoires après le 31 décembre 2008

Prenant acte de la déclaration du Premier ministre, le lundi 7 février 2005, selon laquelle la date du 31 décembre 2008 constitue une date « butoir », qui ne saurait être dépassée, le rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques et du plan du Sénat, Mme Elisabeth Lamure, *« a souhaité traduire juridiquement l'engagement clairement pris par le Premier ministre de rapprocher les taux de rémunération des premières heures supplémentaires de tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie. »* (1)

C'est la raison pour laquelle la commission, selon la présentation exposée dans l'avis précité, a adopté *« un amendement confirmant la disparition des régimes dérogatoires de l'article 3 après le 31 décembre 2008 »*.

L'amendement tend donc, pour l'essentiel, à insérer une nouvelle phrase au début du III de l'article 3 aux termes de laquelle *« les régimes dérogatoires institués par les I et II du présent article prennent fin le 31 décembre 2008, même en l'absence de conventions ou d'accords collectifs prévus par les articles L. 212-5 et L. 227-1 du code du travail applicables à l'entreprise ou à l'unité économique et sociale »*.

---

(1) Avis (n° 205) présenté au nom de la commission des affaires économiques et du plan du Sénat sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, par Mme Elisabeth Lamure.

L'article 3 ne sera donc plus – conformément d'ailleurs à l'esprit de la disposition initiale telle qu'adoptée par l'Assemblée nationale – applicable après le 31 décembre 2008, même si aucun accord spécifique n'a été conclu dans ces petites entreprises, qu'il s'agisse d'accords relatifs à un taux minoré de rémunération des heures supplémentaires, dans la limite du plancher de 10 % (en application de l'article L. 212-5 du code du travail), ou d'accords relatifs à la création d'un compte épargne-temps (en application de l'article L. 227-1 du même code).

Le gouvernement a, par voie de sous-amendements, apporté au texte proposé par la commission des affaires économiques et du plan deux précisions :

– le premier sous-amendement précise le sens de la phrase nouvelle introduite par l'amendement de la commission des affaires économiques et du plan au début du III de l'article 3, en posant – corollaire de la mention de la disparition des régimes dérogatoires au 31 décembre 2008 – qu'*« à compter du 1er janvier 2009, les dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-6* [du code du travail] *sont applicables à l'ensemble des entreprises quels que soient leurs effectifs »*, c'est-à-dire l'entière applicabilité du régime de droit commun de majoration et d'imputation des heures supplémentaires ;

– le second sous-amendement précise, dans le III de l'article 3 tel qu'il est nouvellement rédigé par la commission, le champ d'application des mesures dérogatoires : à savoir que sont concernées les entreprises et unités économiques et sociales, *« y compris agricoles »*, dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés à la date de promulgation de la loi. La loi du 19 janvier 2000, à l'origine de ces régimes dérogatoires, est en effet applicable également aux salariés agricoles relevant du code rural. Dès lors, il y a lieu, dans un souci de cohérence, de viser également ces salariés dans le cadre du régime proposé.

L'amendement de la commission des affaires économiques et du plan ainsi sous-amendé a été adopté par le Sénat lors de sa séance du 3 mars 2005, non sans que le ministre délégué aux relations du travail, M. Gérard Larcher, eut réaffirmé clairement la position du gouvernement relative au caractère transitoire du régime.

Au cours de la discussion en séance publique, deux autres modifications ont par ailleurs été apportées au texte.

2. Précision relative à la qualité du salarié pouvant, en accord avec le chef d'entreprise, décider de renoncer à une partie des journées ou demi-journées de repos en contrepartie d'une majoration salariale

Un amendement de Mme Raymonde Le Texier cosigné par l'ensemble des membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, a été défendu par M. Jean-Pierre Godefroy au cours de la séance publique du 3 mars 2005. A l'origine, le texte de l'amendement prévoyait que ne pourraient décider de conclure un accord par lequel ils renonceraient à une partie de leurs journées ou demi-journées de repos en contrepartie d'une majoration salariale les jeunes travailleurs de moins de

dix-huit ans, les femmes enceintes ou les salariés âgés de plus de cinquante ans ayant effectué des travaux pénibles. M. Godefroy invoquait, pour la défense de cet amendement, la nécessité de protéger les travailleurs les plus fragiles.

Après que le rapporteur, M. Louis Souvet, eut, dans un premier temps, considéré cet amendement comme superflu, eu égard en particulier aux dispositions déjà existantes dans le code du travail s'agissant de la protection des jeunes travailleurs, ou aux négociations en cours sur la pénibilité du travail, et le ministre délégué aux relations du travail, M. Gérard Larcher, également donné un avis défavorable, les auteurs proposèrent de le rectifier afin de ne viser que les femmes enceintes, au nom des impératifs de santé publique.

Le rapporteur se rallia alors à cette nouvelle rédaction, le ministre s'en remettant à la sagesse du Sénat, non sans avoir rappelé que cette question constitue un des livrets de la négociation interprofessionnelle et qu'il existe toujours une tentation de devancer, par une décision législative, ce qui devrait normalement relever de la négociation collective.

L'amendement a donc été finalement adopté, et désormais est concerné par la possibilité de renonciation aux journées de repos le salarié *« lorsqu'il ne s'agit pas d'une femme enceinte »*.

3. Etablissement d'un dispositif spécifique de mandatement syndical pour la conclusion des accords d'entreprise destinés à créer un compte épargne-temps

Ce nouveau régime résulte de l'adoption d'un amendement de M. Michel Mercier et des membres du groupe Union centriste - UDF, qui vise, ainsi que l'a exposé M. Mercier au cours de la séance publique du 3 mars 2005, à donner tout son sens à la loi en permettant à toutes les entreprises, même lorsqu'elles ne comptent pas de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux, de signer des accords portant création d'un compte épargne-temps. Ainsi sera pris en compte pleinement le *« fait syndical »* et les salariés des petites entreprises ne seront pas isolés.

Le ministre délégué aux relations du travail, M. Gérard Larcher, a approuvé cette initiative en rappelant les spécificités propres aux petites entreprises, et aussi le souci du gouvernement de laisser la place la plus grande possible à la négociation collective.

Ainsi se trouve donc ouvert un régime de mandatement spécifique, voisin néanmoins du régime tel qu'il avait été défini par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

En effet, cette loi avait, après deux expérimentations transitoires, fait du mandatement un dispositif non plus expérimental, mais de droit commun. Désormais, le III de l'article L. 132-26 du code du travail comprend un régime complet du mandatement.

A titre de rappel, on peut noter, pour s'en tenir à l'essentiel, que ce régime prévoit que le mandatement ne peut intervenir qu'en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel ; seules les organisations syndicales représentatives au niveau national sont habilitées à mandater un salarié ; elles doivent être informées au plan départemental ou local de la décision de l'employeur d'engager des négociations ; la validité de l'accord signé par un salarié mandaté est subordonnée à l'approbation à la majorité des suffrages exprimés par les salariés (référendum d'entreprise) ; le salarié mandaté ne doit pas détenir de pouvoirs qui l'assimilent au chef d'entreprise, ni lui être apparenté ; le salarié mandaté jouit d'un régime de protection (identique à celui dont bénéficient les délégués syndicaux) garantissant son indépendance.

Le régime de mandatement spécifique proposé pour la signature des accords sur le compte épargne-temps s'inscrit dans ce schéma général.

On relèvera toutefois que certaines spécificités apparaissent : dans le texte du présent article 3, le mandat est délivré à un seul salarié (qui peut se faire accompagner par un collègue), alors que l'article L. 132-26 du code précité prévoit la possibilité d'un salarié mandaté par syndicat national ; selon le nouveau dispositif, le mandat doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut à tout moment mettre fin au mandat ; le mandat précise les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord, dans la limite de douze mois ; le nouveau texte prévoit expressément que le temps passé par les salariés mandatés à la négociation ainsi qu'aux réunions de suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à échéance normale ; enfin, l'accord issu de la négociation est seulement « communiqué » aux services de l'Etat, et non formellement déposé auprès de ces services et du conseil de prud'hommes local.

La plus importante distinction (de laquelle découlent d'ailleurs, pour partie, les autres) résulte de l'absence, contrairement à ce qui prévaut dans le cadre de l'article L. 132-26 du code du travail, de l'obligation préalable d'autoriser le recours au mandatement par une convention de branche ou accord professionnel étendu.

Il est à noter que, ce nouveau dispositif figurant désormais au II de l'article 3, il est, en application du III de ce même article, de nature transitoire et a vocation à disparaître au 1er janvier 2009. Autrement dit, à compter du 1er janvier 2009, pour que la procédure de mandatement puisse être mise en œuvre, il importera de se placer dans le cadre de droit commun tel qu'il est défini au III de l'article L. 132-26 du code du travail et donc l'existence préalable d'une convention de branche ou d'un accord professionnel étendu sera requise.

*

Le rapporteur ayant émis un avis défavorable, la commission a *rejeté* un amendement de suppression de l'article 3 de M. Jean Le Garrec.

La commission a *adopté* l'article 3 sans modification.

*

Puis la commission a **adopté** l'ensemble de la proposition de loi sans modification.

*

En conséquence, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter sans modification la proposition de loi, modifiée par le Sénat, portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise – n° 2147.

TABLEAU COMPARATIF

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la Commission
Proposition de loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise	**Proposition de loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise**	**Proposition de loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise**
	Article 1er A *(nouveau)*	Article 1er A
	Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les jours fériés figurant dans l'ordonnance du 16 août 1892, ainsi que le 11 novembre, le 1er mai, le 8 mai et le 14 juillet sont des jours chômés.	Sans modification
Article 1er	Article 1er	Article 1er
I. - L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi rédigé :	I. – Alinéa sans modification	Sans modification
« *Art. L. 227-1.* - Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés.	« *Art. L. 227-1.* – Alinéa sans modification	
« Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.	Alinéa sans modification	
« Peuvent y être affectés, dans les conditions et limites définies par la convention ou l'accord collectif, les éléments suivants :	Alinéa sans modification	
« - à l'initiative du salarié, tout ou partie du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 excédant la durée de vingt-quatre jours ouvrables, les heures de repos acquises au titre du repos compensateur prévu au premier alinéa du II de l'article L. 212-5 et à l'article L. 212-5-1 ainsi que les jours de repos et de congés accordés au titre de l'article L. 212-9 et du III de l'article L. 212-15-3 ou les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait conclue en application du I ou du II de l'article L. 212-15-3 ;	Alinéa sans modification	

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la Commission
« - à l'initiative de l'employeur, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.	Alinéa sans modification	
« La convention ou l'accord collectif peut prévoir en outre que ces droits peuvent être abondés par l'employeur ou par le salarié, notamment par l'affectation, à l'initiative du salarié, des augmentations ou des compléments du salaire de base ou dans les conditions prévues par l'article L. 444-6.	Alinéa sans modification	
« La convention ou l'accord collectif définit les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés, à l'initiative du salarié, soit pour compléter la rémunération de celui-ci, dans la limite des droits acquis dans l'année sauf disposition contraire prévue par la convention ou l'accord collectif, soit pour alimenter l'un des plans d'épargne mentionnés aux articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2, contribuer au financement de prestations de retraite lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ou procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du même code, soit pour indemniser en tout ou partie un congé, notamment dans les conditions prévues aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12, L. 122-32-17 ou L. 225-9 du présent code, une période de formation en dehors du temps de travail effectuée notamment dans le cadre des actions prévues à l'article L. 932-1, un passage à temps partiel, ou une cessation progressive ou totale d'activité.	Alinéa sans modification	
	« Toutefois, la convention ou l'accord collectif de travail ne peut autoriser l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 que pour ceux de ces droits qui correspondent à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 223-2.	

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la Commission
—	—	—
	« Lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2° 0 bis *de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.*	
« Lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour effectuer des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs mentionnés à l'article L. 443-1-2, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 443-7 et L. 443-8 dans les conditions et limites fixées par ces articles.	Alinéa sans modification	
« La convention ou l'accord collectif précise en outre, le cas échéant, les conditions d'utilisation des droits qui ont été affectés sur le compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur.	Alinéa sans modification	
« La convention ou l'accord collectif de travail définit par ailleurs les modalités de gestion du compte.	Alinéa sans modification	
« A défaut de dispositions d'une convention ou d'un accord collectif de travail prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié perçoit en cas de rupture du contrat de travail une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis.	Alinéa sans modification	
« Cette indemnité est également versée lorsque les droits acquis atteignent, convertis en unités monétaires, un montant déterminé par décret, sauf lorsque la convention ou l'accord collectif de travail a établi pour les comptes excédant ce montant un dispositif d'assurance ou de garantie	Alinéa sans modification	

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la Commission
répondant à des prescriptions fixées par décret. Le montant précité ne peut excéder le plus élevé de ceux fixés en application de l'article L. 143-11-8.		
« Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 143-11-1.	Alinéa sans modification	
« Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés définis aux deuxième à quatrième, septième et huitième alinéas de l'article L. 722-20 du code rural. »	Alinéa sans modification	
II. - L'article L. 443-7 du même code est ainsi modifié :	II. - *Le premier alinéa de* l'article L. 443-7 du même code est *complété par une phrase ainsi rédigée :*	
1° Après la première phrase du premier alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée :	*« Les sommes provenant d'un compte épargne-temps dans les conditions mentionnées au dixième alinéa de l'article L. 227-1, correspondant à un abondement de l'employeur et transférées sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs sont assimilées à des versements des employeurs à un ou plusieurs de ces plans. »*	
« Les versements à un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs peuvent inclure des droits provenant d'un compte épargne-temps dans les conditions mentionnées au huitième alinéa de l'article L. 227-1. » ;	***Alinéa supprimé***	
2° Aux troisième et dernier alinéas, le mot : « versées » est remplacé par les mots : « et droits versés ».	***2° Supprimé***	
III. - L'article L. 443-8 du même code est ainsi modifié :	III. - ***Supprimé***	
1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :		
« Les sommes et droits mentionnés à l'article L. 443-7 peuvent être déduits par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas. » ;		
2° Au deuxième alinéa, les mots : « Elles ne sont pas prises » sont remplacés par les mots : « Ils ne sont pas pris » ;		
3° Au troisième alinéa, les mots : « Elles sont exonérées » sont remplacés par les mots : « Ils sont exonérés ».		

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la Commission
___	___	___
	Article 2	
……	……Conforme……..	……
Article 3	Article 3	Article 3
I. - 1. *Supprimé* 2. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, et tant que l'accord ou la convention fixant, conformément à cet article, le taux de majoration applicable n'a pas été conclu, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicable aux entreprises de vingt salariés au plus est fixé à 10 % jusqu'au 31 décembre 2008. Le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé pour ces mêmes entreprises à trente-six heures pour les années 2006, 2007 et 2008.	I. – 1. **Suppression maintenue** *2. Dans l'attente de la convention ou de l'accord collectif fixant, conformément à l'article L. 212-5 du code du travail, le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires :* *- le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicable aux entreprises de vingt salariés au plus est fixé, par dérogation aux dispositions de cet article, à 10 % ;* *- le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du même code est fixé, pour ces mêmes entreprises, à trente-six heures.*	Sans modification
II. - Dans l'attente de la convention ou de l'accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 227-1 du code du travail et directement applicable, dans les entreprises de vingt salariés au plus, le salarié peut, en accord avec le chef d'entreprise, décider de renoncer à une partie des journées ou demi-journées de repos accordées en application de l'article L. 212-9 ou du III de l'article L. 212-15-3 du même code dans la limite de dix jours par an ou d'effectuer des heures au-delà de la durée prévue par la convention de forfait conclue en application du I ou du II de l'article L. 212-15-3 du même code dans la limite de soixante-dix heures par an. Les heures, demi-journées ou journées effectuées à ce titre donnent	II. - Dans … … salarié*, lorsqu'il ne s'agit pas d'une femme enceinte*, peut, en …	

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la Commission
lieu à une majoration de salaire au moins égale à 10 %. Elles ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du même code. *Ce régime prend fin le 31 décembre 2008.*	… code. *Dans les entreprises de vingt salariés au plus, l'accord d'entreprise visé à l'article L. 227-1 du code du travail peut être conclu, en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, par un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative, sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.* *Les organisations syndicales visées ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations dans le cadre de l'article L. 227-1 du même code.* *Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du même code.* *Le mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut à tout moment mettre fin au mandat. Le mandat précise également les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord, dans la limite de douze mois.* *L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou*	

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la Commission
—	—	—
	L. 423-7 du même code. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et le salarié mandaté. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail. *L'accord est communiqué à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.* *Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires à son suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.* *Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise auquel sont dans ce cas applicables les dispositions du précédent alinéa.* *Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du même code dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de douze mois à compter de la date à laquelle leur mandat a pris fin.*	
III *(nouveau)*. - Les dispositions du présent article s'appliquent aux entreprises et aux unités économiques et sociales dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés à la date de promulgation de la présente loi. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues à l'article L. 620-10 du code du travail.	*III. - Les régimes dérogatoires institués par les I et II du présent article prennent fin le 31 décembre 2008, même en l'absence de conventions ou d'accords collectifs prévus par les articles L. 212-5 et L. 227-1 du code du travail applicables à l'entreprise ou à l'unité économique et sociale. A compter du 1er janvier 2009, les dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-6 du même code sont applicables à l'ensemble des*	

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la Commission
—	—	—
	entreprises quels que soient leurs effectifs. Les entreprises et unités économiques et sociales, y compris agricoles, auxquelles sont applicables ces régimes transitoires sont celles dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés à la date de promulgation de la présente loi. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues à l'article L. 620-10 du même code.	
	Article 4	
……	…….**Suppression conforme**…..……	……..

AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION

Après l'article 1er A

Amendements présentés par M. Jean Le Garrec :

• I.- La première phrase de l'article L. 212-6 du code du travail est ainsi rédigée : « Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel est fixé à 130 heures par an et par salarié.

II.- Aux deuxième et troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail, les mots : « par le décret prévu » sont supprimés.

• « Le gouvernement saisit officiellement les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective, des dispositions de réforme du droit du travail contenues dans les articles 1er, 2 et 3 de la présente proposition de loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, en vue d'engager un processus de négociation collective sur ces dispositions avant la fin de la discussion de ce texte au Parlement. »

• « Le gouvernement organise avant la fin du deuxième trimestre de l'année en cours une conférence sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail, l'organisation du temps de travail avec l'ensemble des représentants des organisations syndicales et patronales représentatives. »

Article 1er

Amendements présentés par M. Jean Le Garrec :

Supprimer cet article.

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

• Dans le deuxième alinéa de cet article, supprimer les mots :

« ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, ».

• Supprimer le cinquième alinéa de cet article.

• Supprimer le sixième alinéa de cet article.

Article 3

Amendement présenté par M. Jean Le Garrec :

Supprimer cet article.

N° 2148 – Rapport sur la proposition de loi, modifiée par le Sénat, portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise (M . Pierre Morange)