

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

9 juillet 2007

TRAVAIL, EMPLOI, POUVOIR D'ACHAT - (n° 4)

Commission	
Gouvernement	

**AMENDEMENT**

N° 271

présenté par

M. Liebgott, M. Gorce, M. Vidalies, M. Idiart, M. Brottes, Mme Marisol Touraine,  
M. Viollet, M. Baert, M. Balligand, M. Bapt, M. Bourguignon, M. Cacheux,  
M. Cahuzac, M. Carcenac, M. Claeys, M. Jean-Louis Dumont, M. Emmanuelli, M. Giraud,  
M. Habib, M. Lemasle, M. Launay, M. Martin (Gers), M. Muet, M. Nayrou, M. Pajon,  
M. Sapin, M. Terrasse, M. Vergnier et les membres du groupe Socialiste, Radical et Citoyen

-----  
**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant :**

Après l'article L. 215-5-2 du code du travail, il est inséré un article L. 212-5-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-5-3.* – Le contrat de travail précise les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail effectif visée à l'article L. 212-1 ou de la durée équivalente.

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

« Le refus du salarié d'effectuer des heures supplémentaires ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que l'exécution de ces heures supplémentaires n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses ou avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

L'utilisation des heures supplémentaires est le moyen de flexibilité d'exécution du travail le plus facile à utiliser par l'employeur pour ajuster l'organisation du travail aux besoins de

---

production de l'entreprise. Les heures supplémentaires relèvent de la seule décision unilatérale de l'employeur. Dans un souci d'équilibre du respect minimal et indispensable de la vie privée du salarié, il convient de prévoir les conditions précises dans lesquelles le salarié peut refuser ces heures supplémentaires sans encourir un licenciement ou faire l'objet d'une faute.