

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 décembre 2007

POUVOIR D'ACHAT - (n° 498)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 100

présenté par

M. Gorce, M. Cahuzac, Mme Marisol Touraine, M. Launay, M. Le Bouillonec,
M. Muet, M. Brottes, M. Balligand, Mme Imbert, M. Goua, Mme Le Loch,
M. Liebgott, M. Gille, Mme Mazetier, M. Issindou, M. Roy
et les membres du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

ARTICLE PREMIER

Rédiger ainsi l'alinéa 1 de cet article :

« I. – Le premier alinéa du II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise est supprimé. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement a pour objet de supprimer le dispositif déjà prévu par le II de l'article 4 de la loi du 31 mars 2005 relative à l'organisation du temps de travail qui est applicable dans les petites entreprises de 20 salariés au plus. Il est analogue à celui proposé par l'article 1^{er} du projet de loi qui s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise et de manière « exceptionnelle ».

Il prévoit également que le salarié peut, en accord avec le chef d'entreprise, décider de renoncer à une partie des journées ou demi-journées de repos accordées au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de 10 jours par an, dans l'attente de la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de branche ou d'entreprise.

C'est-à-dire, comme dans l'article 1^{er} du projet de loi, un salarié avec l'assentiment de son chef de service pourra de fait, déroger à un accord collectif, organisant la réduction du temps de travail à 35 heures, notamment un accord de branche applicable dans une petite entreprise de vingt salariés au plus, ou un accord signé par un salarié mandaté expressément mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative.

Ce dispositif analogue au dispositif anglo-saxon de « *l' opting out* », introduit une brèche dans les règles du fonctionnement de la démocratie sociale en France, dans les règles de la négociation collective indispensable à l'équilibre économique et social au sein des différentes entreprises ou de l'établissements concernés. Il conduit à une atomisation du droit du travail et tourne le dos à toute politique revalorisation des salaires.