

ASSEMBLÉE NATIONALE

28 avril 2016

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT

N° 912

présenté par

M. Cherki, M. Jérôme Lambert, Mme Bruneau, M. Blazy, Mme Zanetti, M. Philippe Baumel,
M. Joron, M. Féron, M. Jalton, M. Juanico, Mme Troallic, M. Léonard, M. Kalinowski,
Mme Chabanne, M. Galut, M. Bardy, M. Paul, Mme Gueugneau, M. Sebaoun, Mme Filippetti et
M. Aylagas

ARTICLE 2

I. – Après le mot :

« convention »,

rédiger ainsi la fin de l'alinéa 108 :

« ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou
d'établissement peut ».

II. – En conséquence, à la première phrase de l'alinéa 109, substituer au mot :

« Prévoit »

le mot :

« Prévoir ».

III. – En conséquence, à l'alinéa 110, substituer au mot :

« Définit »

le mot :

« Définir ».

IV. – En conséquence, à la première phrase de l’alinéa 111, substituer au mot :

« Fixer »

le mot :

« Fixer ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

La législation actuelle prévoit que les heures supplémentaires doivent donner lieu à une majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières. Pour les heures supplémentaires suivantes, la majoration est portée à 50 %. Un taux de majoration différent (plancher fixé à 10 %) peut être prévu par une convention ou un accord de branche étendu. Un accord d’entreprise peut également prévoir un taux de majoration différent, sauf si l’accord de branche l’interdit au nom du principe de faveur.

Les aliéas 108 et 109 font sauter le verrou de l’accord de branche. L’accord d’entreprise n’est plus tenu par l’accord de branche et peut fixer un taux de majoration inférieur à 25 %.

Cet amendement vise donc à empêcher qu’un accord d’entreprise puisse fixer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à celui prévu au niveau de la branche. Introduire une telle possibilité dans notre code du travail risque de provoquer un véritable dumping social entre les entreprises d’une même branche sur le territoire français : peu à peu les entreprises d’une branche s’aligneront sur les accords les moins favorables qui auront été négociés dans les entreprises en difficulté. Le risque serait donc de voir une baisse généralisée des salaires au sein de certaines branches.

Par ailleurs, diminuer la rémunération des heures supplémentaires n’aura aucun effet sur le chômage : ce n’est pas en diminuant les salaires des employés que l’on crée des embauches supplémentaires. Le seul résultat de cette mesure sera que les salariés travailleront plus pour gagner moins.