

N° 1889

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 5 novembre 1999.

PROJET DE LOI

MODIFIÉ PAR LE SENAT APRES DECLARATION D'URGENCE

relatif à la réduction négociée du temps de travail.

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRESIDENT DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

(Renvoyé à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.)

Le Sénat a modifié, en première lecture, le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, après déclaration d'urgence, dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 1786 rect., 1826 et T.A. 366.

Sénat : 22, 30 et T.A. 15 (1999-2000).

Travail.

CHAPITRE Ier

Développement de la négociation collective et temps de travail

Article 1er A (*nouveau*)

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sont appelées à participer à une conférence nationale sur le développement de la négociation collective ayant pour objet d'étendre le champ de la négociation collective, de promouvoir à travers des moyens adaptés la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises et d'améliorer la représentation des salariés.

Article 1er B (*nouveau*)

Les clauses des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, sous réserve des prescriptions de l'article 6 du code civil, continuent à produire leur effet jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant ou, à défaut, jusqu'à leur terme dans la limite de cinq ans après la date de promulgation de la présente loi.

Article 1er

I et II. – *Supprimés*

III. – *Non modifié*

IV. – *Supprimé*

V (*nouveau*). – Dans l'article 2 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée, les mots : " à l'article 1er " sont remplacés par les mots : " à l'article 3 ".

Article 1er bis A (*nouveau*)

Les dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, sont prorogées pour une durée de trois ans à compter de la date de publication de la présente loi.

Article 1er bis B (*nouveau*)

Les établissements soumis aux dispositions de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales et ayant signé un accord de réduction du temps de travail bénéficient du montant de l'aide prévue par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée jusqu'au 1er juin 2000.

Article 1er bis

..... Supprimé

Article 1er ter

Le dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail est ainsi rédigé :

“ Le temps nécessaire à l’habillage et au déshabillage, lorsque le port d’une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, est rémunéré, selon des modalités fixées par convention ou accord collectifs de travail, lorsque cet habillage et ce déshabillage doivent s’effectuer sur le lieu de travail en vertu des textes précités. ”

Article 1er quater

L'article L. 212-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

“ Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d’inaction soit par décret, pris après conclusion d’une convention ou d’un accord de branche, soit par décret en Conseil d’Etat. En l’absence d’un tel décret, une convention ou un accord de branche étendus ou une convention collective nationale agréée ou un accord d’entreprise peut prévoir une durée d’équivalence par dérogation aux dispositions du premier alinéa. Ces périodes ne constituent pas du temps de travail effectif mais peuvent être rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs. ”

Article 1er quinquies

Après l'article L. 212-4 du code du travail, il est inséré un article L. 212-4 bis ainsi rédigé :

“ *Art. L. 212-4 bis.* – L’astreinte s’entend de l’obligation, découlant soit de conventions ou accords collectifs étendus, soit de conventions collectives nationales agréées, soit du contrat individuel de travail, soit d’un usage de l’entreprise, aux termes desquels un salarié est tenu, en dehors de son horaire de travail, de demeurer à la disposition de l’employeur en vue de faire face à une situation d’urgence requérant une intervention immédiate.

“ Cette obligation doit être assortie d’une compensation financière ou d’un repos compensateur. Hormis le temps consacré à des interventions, la durée de l’astreinte ne peut être assimilée à un temps de travail effectif pour l’application de la réglementation relative à la durée du travail. ”

Articles 2 et 2 bis

..... Supprimés

Article 2 ter

L'article L. 221-4 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

“ auxquelles s'ajoutent les onzes heures de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1. Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une convention ou un accord collectif peut ramener le repos hebdomadaire minimal en deçà de trente-cinq heures, dans la limite de la durée minimale de vingt-quatre heures consécutives. ”

CHAPITRE II

Répartition et aménagement du temps de travail

Article 3

I. – L'article L. 212-8 du code du travail est ainsi rédigé :

“ *Art. L. 212-8.* – Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée.

“ Les conventions ou accords définis par le présent article peuvent déroger aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par le deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7. A défaut d'une telle clause dans la convention ou l'accord, l'employeur doit demander une dérogation à l'inspecteur du travail.

“ Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 et ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus à l'article L. 212-6.

“ Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale.

“ La convention ou l'accord défini par le présent article doit fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas effectuées dans le cadre de la modulation, ainsi que le droit à la rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

“ Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux

délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation.

“ Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.

“ La convention ou l'accord défini par le présent article fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés, et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.

“ En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opérée aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail. ”

II. – Au premier alinéa de l'article L. 212-8-5 du même code, les mots : “ tel que mentionné à l'article L. 212-2-1, au onzième alinéa (2°) de l'article L. 212-5 ou à l'article L. 212-8 ” sont remplacés par les mots : “ mentionnés aux articles L. 212-7-1 et L. 212-8 ”.

III. – L'article L. 212-9 du même code devient l'article L. 212-10. Au premier alinéa de cet article, les mots : “ au deuxième alinéa de l'article L. 212-5 ” sont remplacés par les mots : “ aux premier alinéa du I de l'article L. 212-5, quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1 et à l'article L. 212-7-1 ”.

IV. – les articles L. 212-2-1, L. 212-8-1, L. 212-8-2, L. 212-8-3 et L. 212-8-4 du même code sont abrogés.

V. – Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 212-2-1 et L. 212-8 du code du travail, applicables à la date de publication de la présente loi, demeurent en vigueur.

Article 4

I. – L'article L. 212-9 du code du travail est ainsi rétabli :

“ *Art. L. 212-9 – I.* – La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution, sur une période de douze semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement

doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

“ II. – Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l’année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l’attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède trente-cinq heures en moyenne sur l’année, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s’appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6.

“ La convention ou l’accord étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement peut déterminer les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l’employeur et, dans la limite de deux ans, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. L’accord précise également les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. L’accord collectif peut en outre prévoir qu’une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l’article L. 227-1. ”

II. – *Non modifié*

Article 4 bis

..... Supprimé

CHAPITRE III

Dispositions relatives aux cadres

Article 5

Une convention ou un accord collectif étendu peut déterminer les modalités particulières applicables à l’organisation et à la rémunération du travail des cadres qui, du fait de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur niveau de rémunération, doivent bénéficier d’une large indépendance dans l’organisation de leur temps de travail, excluant l’application des règles de droit commun relatives à la durée du travail.

CHAPITRE IV

Travail à temps partiel et contrat intermittent

Article 6

I. – *Non modifié*

II. – L'article L. 212-4-2 du même code est ainsi modifié :

1° Le huitième alinéa est inséré après le premier alinéa de l'article L. 212-4-9;

2° Les cinq derniers alinéas deviennent les premier, deuxième, troisième, quatrième et dernier alinéas du nouvel article L. 212-4-5 ;

3° Les sept premiers alinéas sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

“ Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail. En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

“ Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

“ – à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement;

“ – à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement;

“ – à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux. ”

III. – L'article L. 212-4-3 du même code est ainsi rédigé :

“ *Art. L. 212-4-3.* – Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée travaillée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

“ Le contrat de travail détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

“ Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

“ Le refus d’effectuer les heures complémentaires proposées par l’employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

“ Le refus d’accepter une modification de la répartition des horaires prévus au contrat de travail, dès lors que ces nouveaux horaires de travail ne sont pas compatibles avec une période d’activité fixée chez un autre employeur, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

“ Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d’une période de quinze semaines, l’horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l’équivalent mensuel de cette durée, l’horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d’un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l’horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l’horaire moyen réellement effectué.”

IV. – L’article L. 212-4-4 du même code est ainsi rétabli :

“ *Art. L. 212-4-4.* – Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu’à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l’article L. 212-4-3, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. Cet accord ou cette convention peut également porter jusqu’au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au deuxième alinéa du même article.

“ Pour pouvoir être étendu, l’accord ou la convention collective de branche doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l’égalité d’accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu’à la fixation d’une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d’activité au cours d’une même journée.

“ Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d’une même journée, plus d’une interruption d’activité ou une interruption supérieure à deux heures que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l’article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales ou encore si une convention ou un accord collectif d’entreprise ou d’établissement le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l’activité exercée. A défaut de convention ou d’accord collectif étendu ou d’accord d’entreprise ou d’établissement, un décret en Conseil d’Etat peut prévoir, pour les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions du présent alinéa peuvent être autorisées par l’inspection du travail.”

V. – L'article L. 212-4-6 du même code est ainsi rétabli :

“ *Art. L. 212-4-6.* – Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

“ La convention ou l'accord collectif doit fixer :

“ 1° Les catégories de salariés concernés ;

“ 2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;

“ 3° La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

“ 4° La durée minimale de travail pendant les jours travaillés; la convention ou l'accord collectif étendu ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ;

“ 5° Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier ;

“ 6° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés au salarié ;

“ 7° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

“ Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, la convention ou l'accord peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

“ Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

“ Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé d'une heure par semaine en moyenne sur l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.”

VI. – L'article L. 212-4-7 du même code est ainsi rétabli :

“ *Art. L. 212-4-7.* – Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier, en accord avec l'employeur, d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. Leur durée de travail doit être fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 212-4-2.

“ Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif

applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

“Donnent lieu à l'application des dispositions prévues par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la durée légale fixée à l'article L. 212-1 ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord défini à l'article L. 212-8, les heures effectuées au-delà des limites fixées par cet accord.

“ L'avenant au contrat de travail doit préciser la ou les périodes non travaillées. ”

VII. – *Supprimé*

VIII. – *Non modifié*

Article 6 bis

..... Supprimé

Article 6 ter (nouveau)

Lorsqu'une entreprise emploie des salariés en temps partagé, les allègements de cotisations sociales sont appréciés en fonction de la totalité du temps de travail du salarié, puis attribués à chaque entreprise *au prorata* du temps de travail effectué par le salarié dans chacune d'entre elles.

Article 6 quater (nouveau)

Après le paragraphe 2 de la section II du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, il est inséré un paragraphe 2 *bis* comprenant un article additionnel L. 212-4-7-1 ainsi rédigé :

“ *Paragraphe 2 bis*

“ *Travail à temps partagé*

“ *Art. L. 212-4-7-1.* – Le travail à temps partagé est l'exercice par un salarié pour le compte de plusieurs employeurs de ses compétences professionnelles dans le respect des dispositions applicables à la réglementation de la durée du travail.

“ Le contrat de travail du salarié à temps partagé est un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée. Il mentionne notamment :

“ – la qualification du salarié ;

“ – les éléments de la rémunération ; le contrat peut prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment du temps accompli au cours du mois lorsque le salarié à temps partagé est occupé sur une base annuelle ;

“ – la convention collective éventuellement appliquée par l'employeur et, le cas échéant, les autres dispositions conventionnelles applicables ;

- “ – la durée du travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle ou annuelle ;
- “ – la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ou de l’année ; quand cette répartition ne peut être préalablement établie, un avenant au contrat de travail la définit ultérieurement ;
- “ – la possibilité de modifier cette répartition ou la durée du travail par accord entre les parties ;
- “ – la procédure selon laquelle le salarié à temps partagé pourra exercer son droit à congés annuels ;
- “ – la liste des autres contrats de travail dont le salarié est titulaire ; toute modification de cette liste est portée à la connaissance de chacun des employeurs par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ; il en est de même de toute modification d’un contrat de travail portant sur la durée du travail ou sa répartition ou sur tout élément de nature à entraver l’exécution d’un autre contrat de travail ;
- “ – l’engagement de l’employeur de ne prendre aucune mesure qui serait de nature à entraver l’exécution par le salarié de ses obligations à l’égard de ses autres employeurs ;
- “ – l’engagement du salarié de respecter, pendant la durée du contrat comme après sa rupture, une obligation de discrétion sur toutes informations concernant chaque employeur ;
- “ – l’engagement du salarié à temps partagé de respecter les limites fixées par l’article L 212-7. ”

Article 7

I. – Dans la section II du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, le paragraphe 3, comprenant les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15, est ainsi rédigé :

“ Paragraphe 3 Travail intermittent

“ *Art. L. 212-4-12.* – Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l’article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

“ *Art. L. 212-4-13 à L. 212-4-15.* – *Non modifiés* ”

II. – *Non modifié*

III (*nouveau*). – Par dérogation aux dispositions de l’article L. 212-4-12 et jusqu’au premier janvier 2001, s’il n’existe pas d’accord collectif étendu ou d’accord d’entreprise, il peut être conclu des contrats de travail intermittent.

CHAPITRE V

Dispositions relatives aux congés

Article 8

..... Conforme

CHAPITRE VI

Compte épargne-temps

Article 9

L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

“ Le congé doit être pris avant l'expiration d'une période fixée par l'accord à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale définie au huitième alinéa du présent article. Ce délai peut être majoré pour tenir compte de la situation familiale du salarié, notamment lorsque celui-ci a un enfant âgé de moins de seize ans ou lorsque l'un des ses parents est dépendant. ” ;

2° Au quatrième alinéa, après les mots : “ de primes conventionnelles ”, sont insérés les mots : “ ou indemnités ” ;

3° Le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

“ Il peut être alimenté par tout ou partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail. ” ;

4° Au huitième alinéa, les mots : “ six mois ” sont remplacés par les mots : “ deux mois ” ; le même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

“ Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9. ” ;

5° Après le huitième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

“ Le compte épargne-temps peut être utilisé, notamment dans le cadre des actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2, pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail. Il peut également être utilisé par les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale, sans que la limite fixée au deuxième alinéa leur soit opposable.” ;

6° Au dixième alinéa, après les mots : “ accord interprofessionnel ”, sont insérés

les mots : “ ou une convention ou un accord collectif étendu ”.

CHAPITRE VII

Formation et réduction du temps de travail

Article 10

I. – Au chapitre II du titre III du livre IX du code du travail, l'article L. 932-2 devient l'article L. 932-3 et l'article L. 932-2 est ainsi rétabli :

“ *Art. L. 932-2.* – L'employeur a l'obligation de fournir à ses salariés les moyens de s'adapter à l'évolution de leur poste de travail. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail.

“ Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement définissant les modalités d'une réduction de la durée du travail, ou un avenant à cette convention ou à cet accord, peut prévoir les conditions dans lesquelles des actions de formation peuvent être organisées pour partie sur le temps de travail et pour partie en dehors du temps de travail.

“ Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. ”

II. – *Non modifié*

Article 10 bis

..... Supprimé

CHAPITRE VIII

Adaptation de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail

Articles 11, 11 bis et 12

..... Supprimés

Article 12 bis

..... Conforme

Article 12 ter

L'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa du I est complété par une phrase ainsi rédigée :

“ Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, la réduction peut être organisée en trois étapes au maximum. ”;

2° Dans le deuxième alinéa du II, après les mots : “ en référence à la durée initiale du travail ”, sont insérés les mots : “ , le cas échéant, les dates et l'ampleur des étapes de la réduction du temps de travail ” ;

3° La dernière phrase du quatrième alinéa du IV est complétée par le membre de phrase : “ ou, pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, de la date d'entrée en vigueur de la première étape de la réduction du temps de travail ” ;

4° Le dernier alinéa du IV est complété par une phrase ainsi rédigée :

“ Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, l'aide est attribuée à compter de l'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord . ” ;

5° La première phrase du dernier alinéa du V est complétée par le membre de phrase : “ ou, pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, de la date d'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord ” ;

6° Après le troisième alinéa du VI, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

“ Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, le montant de l'aide est calculé *au prorata* de la réduction du temps de travail effectivement réalisée par rapport à celle prévue par l'accord. ”

Article 12 quater

I et II. – *Non modifiés*

III (*nouveau*). – Au début du troisième alinéa du V du même article, sont ajoutés les mots : “ Pour les entreprises de plus de vingt salariés, ”.

IV (*nouveau*). – Ce même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

“ Pour les entreprises de vingt salariés ou moins, l'aide est attribuée sur la base d'une déclaration de l'employeur à l'autorité administrative, précisant notamment la durée du travail applicable dans l'entreprise et les mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements. ”

V (*nouveau*). – Dans la seconde phrase du dernier alinéa du V du même article, après les mots : “ entre l'Etat et l'entreprise ”, est inséré le membre de phrase : “ pour les entreprises de plus de vingt salariés ou par une demande de l'employeur à l'autorité administrative pour les entreprises de vingt salariés ou moins ”.

Article 12 quinquies

..... Supprimé

Article 13

I et II. – *Non modifiés*

II *bis (nouveau)*. – Le quatrième alinéa de l’article L. 127-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

“ Une personne morale possédant plusieurs établissements enregistrés séparément soit au registre du commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l’agriculture peut, au titre de chacun de ces établissements, appartenir à un groupement différent. ”

III à VI. – *Non modifiés*

CHAPITRE IX

Sécurisation juridique

Article 14

..... Supprimé

Article 14 bis (nouveau)

Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, sont validés les versements effectués au titre de la rémunération des périodes de permanence nocturne, comportant des temps d’inaction, effectuées sur le lieu de travail en chambre de veille par le personnel en application des clauses des conventions collectives nationales et accords collectifs nationaux du travail agréés en vertu de l’article 16 de la loi n° 75-535 relative aux institutions sociales et médico-sociales, en tant que leur montant serait contesté par le moyen tiré de l’absence de validité desdites clauses.

Article 15

I. – *Non modifié*

II. – Lorsqu’un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail consécutive à une réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif de travail, leur licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette procédure de licenciement individuel ne constitue pas une modalité du licenciement pour motif économique.

Article 15bis

Après le deuxième alinéa (1°) de l'article L. 321-13 du code du travail, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

“1°*bis* Licenciement en cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail consécutive à une réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif ;”.

CHAPITRE X

[Division et intitulé supprimés]

Article 16

..... Supprimé

CHAPITRE XI

Application dans les professions agricoles

[Division et intitulé supprimés]

Articles 17 à 19

..... Supprimés

CHAPITRE XII

Bilan pour l'emploi

Article 20

Chaque année, le Gouvernement présente au Parlement un rapport relatif à l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail et au coût pour les finances publiques des différentes aides accordées dans ce cadre.

Ce rapport est soumis pour avis à la Commission nationale de la négociation collective prévue à l'article L. 136-2 du code du travail.

Délibéré en séance publique, à Paris, le 4 novembre 1999.

Le Président,

Signé : Christian PONCELET.

N°1889. - PROJET DE LOI modifié par le Sénat, après déclaration d'urgence relatif à la réduction négociée du temps de travail (*renvoyé à la commission des affaires culturelles*)