

TEXTE ADOPTÉ no 366  
" Petite loi "  
**ASSEMBLÉE NATIONALE**  
CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958  
ONZIÈME LÉGISLATURE  
**SESSION ORDINAIRE DE 1998-1999**  
**19 octobre 1999**  
**PROJET DE LOI**  
ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE  
EN PREMIÈRE LECTURE,  
**relatif à la réduction négociée du temps de travail**

CHAPITRE Ier

**Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires**

**Article 1er**

I. – Le premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail est ainsi rédigé :

“Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.”

II. – La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail est applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres entreprises et unités économiques et sociales, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du même code.

III. – L'article L. 212-1 *bis* du code du travail est abrogé.

IV (*nouveau*). – Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

“L'employeur, préalablement à l'établissement du plan social et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1600 heures sur l'année, ou, à défaut, avoir engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord.”

### **Article 1er bis (nouveau)**

Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 212-1-2 ainsi rédigé :

“*Art. L. 212-1-2.* – Tout salarié soumis à un aménagement de son temps de travail bénéficie de contreparties pertinentes et proportionnelles aux sujétions professionnelles et personnelles imposées.”

### **Article 1er ter (nouveau)**

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

“Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s’ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l’objet d’une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle. 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 considéré comme du temps de travail effectif.”

### **Article 1er quater (nouveau)**

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. 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 (nouveau)**

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.* – Une période d’astreinte s’entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l’employeur, a l’obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d’être en mesure d’intervenir pour effectuer un travail au service de l’entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

“Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d’entreprise ou d’établissement, qui en fixent le mode d’organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d’une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles

donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

“La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.”

## Article 2

I. – Les cinq derniers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail deviennent les premier à cinquième alinéas de l'article L. 212-7-1 inséré après l'article L. 212-7.

Au premier alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : “Toutefois, la” sont remplacés par le mot : “La”.

Au 2° de l'article L. 212-7-1 du même code, après les mots : “accord collectif étendu”, sont insérés les mots : “ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement”.

Au cinquième alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : “du présent article et des articles” sont remplacés par les mots : “des articles L. 212-5,” et les mots : “trente-neuf” par les mots : “trente-cinq”.

II. – L'article L. 212-5 du même code est ainsi rédigé :

“*Art. L. 212-5.* – Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

“I. – Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1, ou à la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une bonification de 25%.

“Dans les autres entreprises, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15% et à une contribution de 10%.

“Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article L. 212-5-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou

d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.

“La contribution due par l'employeur est assise sur le salaire et l'ensemble des éléments complémentaires de rémunération versés en contrepartie directe du travail fourni.

“La contribution est recouvrée selon les règles et garanties définies à l'article L. 136-5 du code de la sécurité sociale pour le recouvrement de la contribution sociale sur les revenus d'activité.

“La contribution n'est pas due pour chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque le paiement d'une heure ainsi que sa bonification sont remplacés par 125% de repos compensateur.

“II. – Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25%, et les heures suivantes, à une majoration de 50%.

“III. – Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

“Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

“La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise.

“Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

“Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.”

III. – Le produit de la contribution prévue au I de l'article L. 212-5 du code du travail et au I de l'article 992-2 du code rural est versé au fonds créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n°            du            ) assurant la compensation de l'allègement des cotisations sociales défini par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale aux régimes concernés par cet allègement.

IV. – Les heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-neuf heures

hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente dans les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002 donnent lieu, jusqu'à cette date, à une majoration de salaire de 25% pour les huit premières heures et de 50% pour les suivantes et sont soumises aux dispositions du III de l'article L. 212-5 du code du travail.

V. – Pendant l'année 2000 pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2000 et pendant l'année 2002 pour les autres entreprises, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu :

– dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail ou à la durée considérée comme équivalente, à la bonification prévue au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10%;

– dans les autres entreprises, à la contribution mentionnée au deuxième alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10%.

VI. – L'article L. 212-5-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° A (*nouveau*) Le deuxième alinéa est supprimé;

1° La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée :

“Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire.”;

2° La deuxième phrase du quatrième alinéa est supprimée;

3° Au cinquième alinéa, après la première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée

:

“Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois.”

VII. – L'article L. 212-6 du même code est ainsi modifié :

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

“Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 212-8. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente-et-une et trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an.”;

2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

“Sans préjudice des dispositions du premier et du deuxième alinéas de l'article L. 212-5-1, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information

de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa.”;

3° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

“Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine.”

VIII. – Le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à trente-sept heures pour l'année 2000 et à trente-six heures pour l'année 2001. Lorsque l'entreprise fait application d'une convention ou d'un accord mentionné à l'article L. 212-8 du même code, ce seuil est fixé respectivement pour les années 2000 et 2001 à 1690 et 1645 heures. Pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et en 2003.

IX. – A la première phrase de l'article L. 212-2 du code du travail, le mot : “précédent” est remplacé par la référence : “L. 212-1”.

Au deuxième alinéa de l'article L. 620-2 du même code, la référence à l'article L. 212-5 est remplacée par celle à l'article L. 212-7-1 et les mots : “le programme indicatif de la modulation mentionnée au 4° de l'article L. 212-8-4” sont remplacés par les mots : “le programme de la modulation mentionné au septième alinéa de l'article L. 212-8”.

### **Article 2 bis (nouveau)**

La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

“La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.”

### **Article 2 ter (nouveau)**

L'article L. 221-4 du code du travail est complété par les mots : “auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1”.

## 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 et, en tout état de cause, le plafond de 1600 heures au cours de l'année. La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.*

*“Les conventions ou accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par les deuxièmes alinéas des articles L. 212-1 et L. 212-7.*

*“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 selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de 1600 heures.*

*“Les conventions et accords définis par le présent article doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, ainsi que le droit à 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 lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient.

“Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

“La convention et l'accord définis par le présent article fixent 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.

“Les conventions et accords définis par le présent article peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.

“Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

“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<sup>o</sup>) 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. Toutefois, à compter de la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures, les heures excédant une durée moyenne sur l'année de trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux



dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code.

#### **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 quatre 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 trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles 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 et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures, 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. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

“La convention ou l'accord détermine 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 l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. 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. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. 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.

“Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.”

II. – L'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail est abrogé. Toutefois, les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement dudit article et applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur.

#### **Article 4 bis (nouveau)**

Après l'article L. 221-16 du code du travail, il est inséré un article L. 221-16-1 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 221-16-1.* – L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 221-5 et L. 221-16 ou en infraction aux articles 41 (*a* et *b*) et 105 (*i*) du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

“Le président du tribunal peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.”

### CHAPITRE III

#### **Dispositions relatives aux cadres**

##### **Article 5**

Le chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :

##### *“Section 5*

##### ***“Dispositions particulières relatives aux cadres***

“*Art. L. 212-15-1.* – Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre Ier et aux chapitres préliminaire, Ier et II du titre II du livre II. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

“*Art. L. 212-15-2.* – Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche, occupés selon l’horaire collectif applicable au sein de l’atelier, du service ou de l’équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre Ier et à celles du titre II du livre II.

“*Art. L. 212-15-3.* – I. – Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d’une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d’être conclues. A défaut de convention ou d’accord collectif étendu ou de convention ou d’accord d’entreprise ou d’établissement, des conventions de forfait peuvent être établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

“II. – Lorsque la convention ou l’accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l’année, l’accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. La convention ou l’accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l’application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l’organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

“III. – Lorsque la convention ou l’accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en jours, l’accord collectif doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours. La convention ou l’accord définit les catégories de salariés concernés ainsi que les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l’organisation du travail des salariés concernés, de l’amplitude de leurs journées d’activité et de la charge de travail qui en résulte. L’accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l’article L. 227-1. La convention ou l’accord peut également préciser que le décompte de la durée du travail en jours est applicable aux salariés itinérants n’appartenant pas à la catégorie des cadres et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.

“Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l’article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l’article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l’accord doit déterminer les modalités concrètes d’application de ces dernières dispositions.

“*Art. L. 212-15-4.* – Lorsqu’une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l’entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l’article L. 212- 5.”

## CHAPITRE IV

### **Travail à temps partiel et contrat intermittent**

#### **Article 6**

I. – Dans la section 2 du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, le paragraphe 3 devient le paragraphe 4 et l’article L. 212-4-8 devient l’article L. 212-4-16.

Les articles L. 212-4-4, L. 212-4-5, L. 212-4-6 et L. 212-4-7 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 212-4-8, L. 212-4-9, L. 212-4-10 et L. 212-4-11.

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 et aux jours fériés mentionnés à l’article L. 222-1.”

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. Il définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. La convention ou l’accord collectif doit prévoir les contreparties apportées au salarié en cas de modification de cette répartition.

“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. 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 complémentaires sont prévues.

“Le refus d’accepter une modification de la répartition des horaires de travail ou de la répartition de la durée du travail prévus au contrat de travail 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 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. La convention ou l'accord collectif de branche étendu doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. 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. Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

“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 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, 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 n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 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; seul une convention ou un accord collectif de branche étendu 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, l’écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée; la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire;

“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.

“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 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 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. – Le deuxième alinéa de l’article L. 212-4-9 du même code est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :

“Les conditions de mise en place d’horaires à temps partiel à la demande des salariés

sont fixées par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord prévoit :

“1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise;

“ 2° La procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur;

“ 3° Le délai laissé au chef d'entreprise pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

“En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.”

VIII. – A l'article L. 212-4-11 du même code, la référence à l'article L. 212-4-6 est remplacée par celle à l'article L. 212-4-10.

### **Article 6 bis (nouveau)**

Les dispositions prévues à l'article L. 322-12 du code du travail sont supprimées au plus tard un an après l'abaissement de la durée légale du travail à trente-cinq heures. Toutefois, le bénéfice de l'abattement reste acquis aux contrats qui y ouvraient droit à la date d'entrée en vigueur de la réduction de la durée légale du travail.

### **Article 7**

I. – Il est créé, dans la section 2 du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, un paragraphe 3, comprenant les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15, 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 n'ayant pas fait l'objet de



l'opposition prévue à l'article L. 132-26 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.* – Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment :

“1° La qualification du salarié;

“2° Les éléments de la rémunération;

“3° La durée annuelle minimale de travail du salarié;

“4° Les périodes de travail;

“5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

“Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

“Dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

“*Art. L. 212-4-14.* – Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

“Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

“*Art. L. 212-4-15.* – Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.”

II. – Les stipulations des contrats de travail conclus sur le fondement de l'article L. 212-4-3 du code du travail dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la présente loi et prévoyant une durée du travail calculée sur l'année demeurent en vigueur.

## CHAPITRE V

### Dispositions relatives aux congés

#### Article 8

I. – A la deuxième phrase de l'article L. 223-4 du code du travail, après les mots : "les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30", sont insérés les mots : " , les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail".

II. – La première phrase du troisième alinéa de l'article L. 223-7 du même code est complétée par les mots : "ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs".

III (*nouveau*). – Après l'article L. 223-8 du code du travail, il est rétabli un article L. 223-9 ainsi rédigé :

"*Art. L. 223-9.* – Lorsque la durée du travail d'un salarié est décomptée, en vertu d'une disposition légale, à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence en application de l'article L. 223-2 peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année comprenant la période de prise de ces congés, sans préjudice des articles L. 122-32-25 et L. 227-1. L'accord doit préciser :

“ – les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 223-11;

“ – les cas précis et exceptionnels de report;

“ – les conditions, à la demande du salarié après accord de l'employeur, dans lesquels ces reports peuvent être effectués;

“ – les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés aux articles L. 212-4-2, L. 212-4-6, L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-15-3 (III); ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.”

IV (*nouveau*). – Après le premier alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :

“Sauf dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif mentionné aux articles L. 212-8 et L. 212-9, un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence.

“Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 223-7 et L. 223-8.”

V (*nouveau*). – Les conventions ou les accords collectifs étendus ou les conventions ou accords d’entreprise ou d’établissement relatifs à la réduction du temps de travail peuvent prévoir des stipulations spécifiques applicables aux salariés exerçant des responsabilités à titre bénévole au sein d’une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d’association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d’association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, afin que soient prises en compte les contraintes résultant de l’exercice de leurs fonctions. Ces stipulations spécifiques peuvent porter entre autres sur le délai de prévenance, les actions de formation, la prise des jours de repos.

## 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 de cinq ans 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. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l’expiration de ce délai et lorsque l’un des parents du salarié est dépendant, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congé est portée à dix ans.”;

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

3° Les sixième et septième alinéas sont ainsi rédigés :

“Peuvent également être affectées au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l’accord collectif, les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l’article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du III du même article et une partie des jours de repos issus d’une réduction collective de la durée du travail.

“La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des troisième et sixième alinéas du présent article ne peut excéder vingt-deux jours par an. Dans les conditions prévues par la convention ou l’accord collectif, l’employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps.” ;

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 d’assurer l’adaptation de ses salariés à l’évolution de leurs emplois. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif.

“Sans préjudice des dispositions du premier alinéa du présent article, un accord de branche ou d’entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l’initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

“Un accord national interprofessionnel étendu fixe le cadre de ces négociations. Pour les entreprises ne relevant pas de cet accord, le cadre de ces négociations est défini par un accord de branche étendu.

“ Les dispositions relatives à la formation négociées postérieurement à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d’orientation et d’incitation relative à la réduction du temps de travail sont applicables pour une durée maximum de trois ans, sous réserve du respect de l’obligation légale d’adaptation mise à la charge de l’employeur et de l’initiative du salarié ou de son accord écrit. Au terme de cette période, elles doivent être mises en conformité avec les dispositions de l’accord national interprofessionnel étendu. A défaut, un nouveau cadre sera fixé par la loi.

“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. – Au deuxième alinéa de l’article L. 933-3 du même code, les mots : “à l’article L. 933-2” sont remplacés par les mots : “aux articles L. 932-1, L. 932-2 et L. 933-2”.

### **Article 10 bis (nouveau)**

Les articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail sont ainsi modifiés :

1° Au premier alinéa de l’article L. 212-13, après les mots : “de moins de dix-huit ans”, sont insérés les mots : “ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d’initiation ou d’application en milieu professionnel dans le cadre d’un enseignement alterné ou d’un cursus scolaire”;

2° L’article L. 212-13 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

“Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d’enseignement par les jeunes visés au premier alinéa pour l’appréciation du respect des dispositions des premier et troisième alinéas.”;

3° L’article L. 221-4 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

“Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d’initiation ou d’application en milieu professionnel dans le cadre d’un enseignement alterné ou d’un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

“Lorsque les caractéristiques particulières de l’activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l’obligation scolaire, sous réserve qu’ils bénéficient d’une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d’accord, un décret en Conseil d’Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l’inspecteur du travail.”

## CHAPITRE VIII

### **Développement de la négociation et allégement des cotisations sociales**

#### **Article 11**

I. – Les entreprises qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l’année et

s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficiant d'un allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

II. – Pour ouvrir droit à l'allègement, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise doit être fixée :

1° Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés, par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues au III ou IV;

2° Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés :

– soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues aux III, IV et V;

– soit en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou d'un accord conclu dans les conditions définies à l'article L. 132-30 du code du travail.

II *bis (nouveau)*. – 1. La convention ou l'accord détermine la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, les incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail.

2. La convention ou l'accord d'entreprise détermine le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

En outre, la convention ou l'accord doit comporter des mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel selon les modalités prévues aux deuxième à sixième alinéas de l'article L. 212-4-9 du code du travail ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.

L'accord prévoit le cas échéant les modalités de consultation du personnel. Il est transmis pour information aux institutions représentatives du personnel.

Lorsque la convention ou l'accord prévoit des embauches, celles-ci doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf stipulation contraire de l'accord.

II *ter (nouveau)*. – 1. La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les modalités de suivi de l'accord. Ce suivi peut être effectué par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet.

2. Il est établi chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :

– le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante;

- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes;
- le travail à temps partiel;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés;
- la formation.

3. Le bilan établi en vertu du 2 du présent paragraphe est transmis à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, le cas échéant aux salariés mandatés, et aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

4. La convention ou l'accord de branche mentionné au 2 ci-dessus doit prévoir les conditions dans lesquelles est assuré un suivi paritaire de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.

III. – Pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Lorsque le quorum a été atteint au premier tour des élections, le nombre de voix à prendre en compte est le total de celles recueillies par les candidats titulaires lors de ce tour.

Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel peut être organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord ouvre droit à l'allègement s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Il en est de même lorsque le texte définitif de l'accord, préalablement à sa conclusion, a été soumis à la consultation du personnel à l'initiative d'une ou des organisations syndicales signataires et a été approuvé par ce dernier à la majorité des suffrages exprimés.

Participent à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

IV. – Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, l'accord collectif d'entreprise peut être conclu 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 définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

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 code du travail.

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.

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 L. 423-7 du code du travail. 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 par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

L'accord est communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

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 code du travail 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 il a été mis fin à leur mandat.

V. – Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu et lorsqu'aucun salarié n'a été mandaté dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées, au plan départemental ou local, par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les délégués du personnel peuvent négocier un accord collectif d'entreprise. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé dans les trois mois suivant cette approbation par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles



L. 433-4 ou L. 423-7 du même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

VI. – A compter du 1er janvier 2002 et par dérogation aux dispositions du II, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu et quand aucun salarié n'a été mandaté dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les entreprises dont l'effectif est inférieur à onze salariés peuvent bénéficier de l'allègement si le document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies au I est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé, lorsqu'elle existe, par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail.

VII. – Bénéficiaire de l'allègement les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée du travail en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou d'une convention ou d'un accord fixant la durée du travail dans les limites prévues au I.

VIII. – Dès lors que la durée du travail des salariés travaillant de façon permanent en équipes successives selon un cycle continu n'excède pas trente-trois heures trente-six minutes en moyenne sur l'année, les entreprises bénéficient, pour ces salariés, de l'allègement.

IX. – *Supprimé* .....

X. – Pour bénéficier de l'allègement, l'employeur doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant la durée du travail applicable dans l'entreprise accompagnée, le cas échéant, de l'accord d'entreprise ainsi que du document attestant de l'approbation des salariés.

L'allègement résultant de l'application des dispositions de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale prend effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle la durée du travail applicable dans l'entreprise a été fixée dans les limites définies au I ou, si elle lui est postérieure, la date de réception par les organismes mentionnés ci-dessus de la déclaration de l'employeur et au plus tôt à compter du 1er janvier 2000.

XI. – Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est déterminé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.

XII. – Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ou au plan départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir, notamment financièrement, les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords mentionnés au II.

XIII. – Les entreprises dont l'effectif maximal sera fixé par décret, qui engagent ou qui mettent en œuvre des réorganisations préalablement ou postérieurement à la réduction du temps de travail, ainsi que les branches peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement, individuel ou collectif, auxquelles les régions peuvent, le cas échéant, participer.

XIV. – Le bénéfice de l'allégement est supprimé ou suspendu dans les cas suivants.

Il est suspendu lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec les limites définies au I. Il est par ailleurs suspendu pour le salarié ayant effectué un nombre d'heures supplémentaires dépassant le contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail.

Il est également suspendu lorsque l'engagement en termes d'embauche prévu par l'accord n'est pas réalisé dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Le bénéfice de l'allégement est supprimé en cas de dénonciation intervenue dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord mentionné au II et VII n'a pas été remplacé dans un délai de douze mois suivant la dénonciation et que l'autorité administrative a constaté que la durée collective dépasse les limites fixées au I.

Il est également supprimé en cas de fausse déclaration.

XIV *bis* (nouveau). – Lorsque les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements souscrits dans l'accord en matière d'emploi, ils peuvent saisir l'autorité administrative. Cette dernière, après avoir entendu l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants du personnel l'ayant saisi, établit le rapport prévu à l'alinéa ci-dessous.

La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allégement, assortie le cas échéant du remboursement de son montant, est notifiée à l'employeur par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sur le rapport de l'autorité administrative désignée par décret, ou après avis de cette autorité lorsque la suspension ou la suppression est consécutive à un contrôle effectué par un agent assermenté appartenant à cet organisme. Le droit à l'allégement est à nouveau ouvert lorsque l'autorité administrative estime que l'entreprise satisfait à nouveau ses engagements.

XV. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allégement et du remboursement du montant de l'aide, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des III, IV, V et VI. Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article.

XVI. – Le fonds créé par l'article            de la loi n°            de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n°            du            ) assure la compensation intégrale, prévue à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, de l'allégement des cotisations

sociales défini par le I ci-dessus aux régimes concernés par cet allègement.

L'Etat et les organismes gérant des régimes de protection sociale relevant du code de la sécurité sociale et du code rural et ceux visés à l'article L. 351-21 du code du travail contribuent à ce fonds. Leur contribution est déterminée à partir du surcroît de recettes et des économies de dépenses induits par la réduction du temps de travail pour l'Etat et les organismes précités. Les règles de calcul de leur montant et de leur évolution sont définies par décret en Conseil d'Etat après consultation de la Commission des comptes de la sécurité sociale.

XVII. – Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1er janvier 2000.

### **Article 11bis (nouveau)**

I. – Les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi dont la durée collective de travail est fixée soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année, dès lors qu'elles versent à leurs salariés à temps complet un salaire mensuel au moins égal à 169 fois le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la première embauche, bénéficient du montant de l'aide prévue par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée.

La durée collective du travail applicable et la rémunération minimale définies au premier alinéa doivent figurer dans un accord collectif ou, en l'absence d'accord, être mentionnées dans le contrat de travail des salariés concernés. Dans ce dernier cas, le maintien de l'aide visée à l'alinéa précédent est subordonné à la conclusion, au plus tard à l'expiration d'une période de deux années à compter de la première embauche, d'un accord collectif dans les conditions définies au II à VI de l'article 11.

La rémunération minimale visée au premier alinéa doit être revalorisée selon les modalités déterminées au deuxième alinéa du I de l'article 16. La rémunération minimale applicable pour les durées collectives inférieures à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1600 heures sur l'année ainsi que celle applicable aux salariés à temps partiel est calculée à due proportion.

II. – Pour le calcul de l'allègement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, dans les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi, il est fait application des dispositions du quatrième alinéa du V de l'article précité.

### **Article 12**

I. – La section 4 du chapitre Ier du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale est complétée par un article L. 241-13-1 ainsi rédigé :

“*Art. L. 241-13-1.* – I. – Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 11 de la loi n°            du            relative à la réduction négociée du temps de travail

bénéficient d'un allègement des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés.

“II. – Peuvent bénéficier de cet allègement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail ainsi que, d'une part, les entreprises d'armement maritime et, d'autre part, les entreprises de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local, que ces entreprises soient constituées sous forme de sociétés ou organismes de droit privé, de sociétés d'économie mixte ou d'établissements publics industriels et commerciaux.

“Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allègement, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de l'application de la durée légale du travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.

“Peuvent également bénéficier de l'allègement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.

“III. – Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés occupés selon une durée collective de travail ou une durée de travail stipulée au contrat fixées dans les limites définies au I de l'article 11 de la loi n°        du        précitée.

“Par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés cadres ou itinérants dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année, ou à la durée conventionnelle si elle est inférieure.

“Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale mentionnées à l'article L. 322-13 du code du travail.

“Le montant de cet allègement est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum, selon un barème déterminé par décret.

“Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n°        du        précitée et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1460 heures sur l'année, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

“Il est revalorisé dans les mêmes conditions que celles prévues au deuxième alinéa du I de l’article 16 de la même loi.

“IV. – L’allègement auquel ouvrent droit les salariés est calculé au prorata du nombre d’heures rémunérées rapporté à la durée collective du travail applicable dans l’entreprise calculée sur le mois. Si la durée collective du travail est inférieure ou égale à trente-deux heures hebdomadaires, le nombre d’heures rémunérées est rapporté à la durée mensuelle correspondant à la durée hebdomadaire de trente-deux heures.

“Les salariés dont la durée stipulée au contrat de travail est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable n’ouvrent pas droit à l’allègement.

“IV bis (nouveau). – Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l’article L. 223-16 du code du travail, l’allègement, déterminé selon des modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d’un taux fixé par décret.

“V. – Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :

“a) Avec l’aide prévue à l’article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d’orientation et d’incitation relative à la réduction du temps de travail ou avec l’exonération prévue à l’article 39 ou à l’article 39-1 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l’emploi et à la formation professionnelle,

“b) Avec la réduction forfaitaire prévue à l’article L. 241-14.

“Dans le cas prévu au a ci-dessus, le montant de l’allègement est minoré d’un montant forfaitaire fixé par décret.

“Le cumul ne peut excéder le montant total des cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l’ensemble des salariés titulaires d’un contrat de travail employés dans l’entreprise ou l’établissement, que leur emploi ouvre ou non droit à l’une des mesures précitées.

“Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d’une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales que celles mentionnées au a et au b du présent article ou l’application de taux spécifiques, d’assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.”

II. – Le VI de l’article 9 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée est abrogé.

III. – Les dispositions des articles L. 241-13, L. 711-13 du code de la sécurité sociale et L. 322-12 du code du travail ne sont pas applicables aux salariés des entreprises ouvrant droit au bénéfice de l’allègement prévu au I ci-dessus. Toutefois, les dispositions de l’article L. 322-12 du code du travail continuent à s’appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice avant la date d’entrée en vigueur de la présente loi.

III bis (nouveau). – Il est inséré, dans le code de la sécurité sociale, un article L. 711-

13-1 ainsi rédigé :

“*Art. L. 711-13-1.* – Un décret en Conseil d’Etat fixe les conditions d’application de l’article L. 241-13-1 aux employeurs mentionnés à cet article et relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale mentionnés au présent titre ainsi qu’à ceux relevant du régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaires pour les salariés affiliés à ces régimes.”

IV. – Les dispositions du présent article sont applicables au plus tôt aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er janvier 2000 et compte tenu des dispositions du X de l’article 11 de la présente loi.

### **Article 12 bis (nouveau)**

Dans le premier alinéa du I de l’article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée, après les mots : “transport public urbain de voyageurs”, sont insérés les mots : “, les groupements d’employeurs prévus à l’article L. 127-1 du code du travail”.

### **Article 12 ter (nouveau)**

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, sous réserve de porter l’horaire de travail au maximum de la durée légale fixée par l’article L. 212-1 du code du travail au plus tard le 1er janvier 2002. ”;

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 les mots : “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 les mots : “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 (nouveau)**

I. – Au début de la première phrase du dernier alinéa du IV de l’article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée, sont insérés les mots : “Pour les entreprises de plus de vingt salariés,”.

II. – Ce même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

“Pour les entreprises de vingt salariés et 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 le nombre d’emplois créés.”

### **Article 12 quinquies (nouveau)**

Il est inséré, dans l’ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, un article 8-2 ainsi rédigé :

“*Art. 8-2.* – L’allégement de cotisations prévu à l’article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale est applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les conditions prévues à cet article, aux cotisations à la charge de l’employeur mentionnées à l’article 7-1.

“La contribution prévue à l’article L. 212-5 du code du travail et à l’article 992-2 du code rural est recouverte selon les règles et garanties prévues à l’article 8-1.”

### **Article 13**

I. – L’intitulé de la section 4 du chapitre II du titre III du livre Ier du code du travail est ainsi rédigé : “Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés”.

II. – L’article L. 132-30 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : “les entreprises occupant moins de onze salariés, ainsi que celles occupant moins de cinquante salariés” sont remplacés par les mots : “les entreprises occupant moins de cinquante salariés”;

2° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

“Dans le cas où les accords mentionnés au deuxième alinéa sont conclus dans le périmètre d’un groupement d’employeurs constitué dans les formes prévues à l’article L. 127-1, ce seuil d’effectif ne s’applique pas.”;

3° Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

“Les accords conclus dans le cadre des commissions locales peuvent prendre la forme d’accords professionnels, interprofessionnels ou d’accords interentreprises signés par chacun des chefs des entreprises visées par ces accords. Les accords interentreprises sont soumis au régime prévu à l’article L. 132-19.”

III. – Le cinquième alinéa de l’article L. 127-1 du code du travail est complété par les mots : “, sauf dans le cas prévu à l’article L. 127-1-1”.

IV. – Après l’article L. 127-1 du code du travail, il est inséré un article L. 127-1-1 ainsi rédigé :

“*Art. L. 127-1-1.* – L’adhésion à un groupement d’employeurs des entreprises et organismes mentionnés à l’article L. 431-1 occupant plus de trois cents salariés est subordonnée à la conclusion, dans l’entreprise ou l’organisme concerné, d’un accord collectif définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.

“Cette adhésion ne peut prendre effet qu’après communication de l’accord à l’autorité compétente de l’Etat.”

V. – L’article L. 127-8 du code du travail est abrogé.

VI. – Les groupements locaux d’employeurs constitués avant la date de publication de la présente loi peuvent recevoir de nouvelles adhésions dans des conditions définies aux cinquième et sixième alinéas de l’article L. 127-1 du code du travail.

## CHAPITRE IX

### Sécurisation juridique

#### Article 14

I. – Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations 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 et qui sont conformes aux dispositions de la présente loi.

II. – A l’exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail issus de l’article 2 de la présente loi, les clauses des accords conclus en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée et contraires aux dispositions de la présente loi continuent à produire leurs effets jusqu’à la conclusion d’un accord collectif s’y substituant, et au plus tard pendant une durée d’un an à compter de la date d’entrée en vigueur de la présente loi.



## **Article 15**

I. – Après l'article L. 212-2-2 du code du travail, il est rétabli un article L. 212-3 ainsi rédigé :

“*Art. L. 212-3.* – La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, consécutive à une réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif, ne constitue pas une modification du contrat de travail.”

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 un accord conclu conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente loi, leur licenciement est réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse et est soumis à la procédure applicable en cas de licenciement individuel.

## **Article 15bis (nouveau)**

Après le deuxième alinéa de l'article L. 321-13 du code du travail, il est inséré un alinéa 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 un accord conclu conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n°            du            relative à la réduction négociée du temps de travail;”

## **CHAPITRE X**

### **Rémunération**

## **Article 16**

I. – Les salariés dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ne peuvent percevoir, postérieurement au 1er janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de cent soixante-neuf heures. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.

Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1er juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par

l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.

Si la durée collective est réduite en deçà de trente-cinq heures, les salariés perçoivent au minimum le salaire mensuel tel que défini ci-dessus à due proportion de la réduction de la durée du travail en deçà de trente-cinq heures.

II. – Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée collective de travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum prévu au I ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum.

III. – Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée collective est réduite en dessous de trente-neuf heures, et dont la durée du travail est réduite ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini au I calculé à due proportion. Il en va de même pour les salariés embauchés à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée collective de travail et occupant des emplois équivalents.

III *bis* (nouveau). – Dans les cas où, en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent à la suite d'une modification intervenue dans la situation juridique de l'employeur, le nouvel employeur est tenu de verser aux salariés concernés le même complément différentiel de salaire que celui dont ils bénéficiaient à la date de cette modification. Le minimum applicable à chaque salarié est ensuite revalorisé dans les mêmes conditions que celles définies au deuxième alinéa du I.

IV. – Avant le 31 décembre 2002, le Gouvernement, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, présentera au Parlement un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie définie ci-dessus et précisant les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 1er juillet 2005 compte tenu de l'évolution du salaire mensuel de base ouvrier mentionné au I et de la progression du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141-2 du code du travail.

V. – Sous réserve des dispositions du III, lorsque les salariés dont la durée du travail a été réduite perçoivent le complément prévu au I du présent article ou un complément de même nature destiné à assurer le maintien de tout ou partie de leur rémunération en application des stipulations d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ce complément n'est pas pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel telle que définie au troisième alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail, sauf stipulation contraire de l'accord collectif.

## CHAPITRE XI

### **Application dans les professions agricoles**

#### **Article 17**

La première phrase du premier alinéa de l'article 992 du code rural est ainsi rédigée :

“La durée légale du travail effectif des salariés agricoles énumérés à l'article 1144 (1° à 3°, 5° à 7°, 9° et 10°) est fixée à trente-cinq heures par semaine sauf pour ceux employés par les établissements publics administratifs cités au 7° dudit article.”

#### **Article 18 (nouveau)**

L'article L. 120-3 du code du travail est abrogé.

#### **Article 19 (nouveau)**

Dans la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail, après les mots : “avantages financiers”, sont insérés les mots : “, notamment les aides à l'emploi, en particulier celles créées par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et l'article 11 de la loi n°        du        relative à la réduction négociée du temps de travail,”.

## CHAPITRE XII

### **Bilan pour l'emploi**

*[Division et intitulé nouveaux.]*

#### **Article 20 (nouveau)**

Chaque année, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de l'allègement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Ce rapport porte notamment sur l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail et de cet allègement. Il présente les enseignements et les orientations à tirer du bilan de la situation.

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.

Il est transmis au conseil de surveillance du fonds créé par l'article        de la loi

de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n°            du            ) et dont la composition, fixée par décret en Conseil d'Etat, comprend notamment des membres du Parlement et des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national.

*Délibéré en séance publique, à Paris, le 19 octobre 1999.*