

ASSEMBLEE NATIONALE

4 juillet 2005

PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES - (n° 2381)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 323

présenté par
M. Fourgous-----
ARTICLE ADDITIONNEL**APRES L'ARTICLE 51, insérer l'article suivant :**

« I. – Dans l'avant-dernière phrase du premier alinéa du II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, les mots : « demi-journées ou journées » sont supprimés.

II – Le premier alinéa du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° Dans l'avant-dernière phrase, les mots : « d'une majoration » sont remplacés par les mots : « d'un complément ». »

2° Dans la dernière phrase, les mots : « cette majoration » sont remplacés par les mots : « ce complément ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

La loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise prévoit que, dans les entreprises de 20 salariés ou moins, les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et ceux dont le temps de travail est décompté en jours peuvent, à titre transitoire jusqu'en 2008, renoncer, par accord individuel avec leur employeur, à 10 jours au plus par an de repos acquis au titre de la réduction d'horaire.

Il est précisé que les heures, mais aussi les demi-journées ou journées effectuées à ce titre, donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale à 10 %.

Si cette précision est conforme aux droits actuels en matière d'heures supplémentaires pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, elle ne correspond pas à ceux des salariés dont le temps de travail est décompté en jours.

Le régime de forfait en jours sur l'année est, en effet, totalement autonome du régime des heures supplémentaires excédant la durée légale du travail de 35 heures.

Ainsi, les jours des cadres dont le temps de travail est apprécié en jours sur l'année ne correspondent pas à un nombre journalier d'heures. Ils correspondent au temps que le salarié cadre, autonome dans la gestion de son temps de travail, estime devoir passer pour remplir la mission pour laquelle il est rémunéré.

De ce fait, il n'existe pas de durée légale appréciée en jours. Il ne peut donc exister de régime d'heures supplémentaires que pour les salariés relevant d'une durée légale, c'est-à-dire pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

De plus, la création de la notion de majoration pour jours supplémentaires, en assimilant le régime de décompte du temps de travail en jours à celui du décompte du temps de travail en heures, a pour conséquences de détruire la spécificité du statut cadre dont le décompte du temps de travail en jours constitue un des éléments essentiels.

Il convient donc de supprimer l'obligation de majorer de 10 % la valeur des jours de repos auxquels le cadre a renoncé.

Par souci de coordination, il convient aussi de remplacer le terme « *majoration* » par le terme « *complément* » au premier alinéa du III de l'article L. 212-15-3, tel qu'il résulte de la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

En effet, cet alinéa prévoit que le cadre dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année, à la suite d'une convention de forfait, peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Le terme majoration est ici ambigu, car il fait référence au régime des heures supplémentaires des salariés dont le temps de travail est décompté en heures pour lesquels le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est l'horaire légal.

Pour éviter toute confusion entre le régime du temps de travail décompté en heures et celui du temps de travail décompté en jours, le mot : « majoration » de salaire devrait être remplacé par « complément » de salaire.