



N° 231

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 25 septembre 2002.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET
SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI *relatif* **aux salaires, au temps de travail et au
développement de l'emploi** (n° 190),

PAR M. PIERRE MORANGE,

Député.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	7
I.- UN DIALOGUE SOCIAL RESTAURÉ AU SERVICE D'UN AMENAGEMENT DU TRAVAIL PLUS SOUPLE	9
A. DES RESPONSABILITES ACCRUES POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX....	9
1. Faire confiance aux acteurs de terrain.....	9
2. Des champs de négociation à investir.....	10
B. PLUS DE PRAGMATISME DANS LA FIXATION DES REGLES LEGALES.....	11
1. Une simplification générale des règles légales.....	11
2. L'introduction de nouvelles souplesses et de méthodes de travail rénové	12
II.- UNE POLITIQUE SALARIALE RENOVEE AU CŒUR DE LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET DU PROGRÈS SOCIAL	15
A. LE RETOUR A UNE POLITIQUE SALARIALE DYNAMIQUE ET EQUITABLE	15
1. Mettre fin à la stagnation du pouvoir d'achat.....	15
2. Mettre fin aux inégalités salariales créées par les trente-cinq heures..	15
B. LA MAÎTRISE DU COUT DU TRAVAIL AU SERVICE DE L'EMPLOI.....	17
1. Une politique d'allègements de charges refondue	17
2. Une orientation claire favorable au développement de l'emploi.....	18
TRAVAUX DE LA COMMISSION	19
I.- AUDITION DU MINISTRE	19
II.- DISCUSSION GÉNÉRALE	33
III.- EXAMEN DES ARTICLES	35
<i>Avant l'article 1^{er}</i>	35
TITRE PREMIER : DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE	35
<i>Article premier</i> (article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000) : Harmonisation des salaires minima.....	36
<i>Après l'article premier</i>	51

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL.....	51
<i>Article 2</i> (articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8, L. 212-9, L. 212-15-2, L. 212-15-3 et L. 227-1 du code du travail) : Assouplissements des trente-cinq heures.....	51
<i>Paragraphe I</i> (article L. 212-5 du code du travail) : Régime des heures supplémentaires	54
<i>Paragraphe II</i> (article L. 212-5-1 du code du travail) : Contingent conventionnel annuel des heures supplémentaires et calcul du repos compensateur obligatoire.....	60
<i>Après le paragraphe II</i>	68
<i>Paragraphe III</i> (article L. 212-6 du code du travail) : Fixation du contingent conventionnel des heures supplémentaires.....	69
<i>Après le paragraphe III</i>	71
<i>Paragraphe IV</i> (article L. 212-8 du code du travail) : Simplification de la référence à une durée annuelle de travail en cas d'accord de modulation des horaires sur tout ou partie de l'année	72
<i>Paragraphe V</i> (article 212-9 du code du travail) : Simplification de la référence à une durée annuelle de travail en cas d'accord de réduction du temps de travail permettant l'attribution de journées de repos	75
<i>Après le paragraphe V</i>	78
<i>Paragraphe VI</i> (article 212-15-2 du code du travail) : Élargissement de la catégorie des cadres soumis aux mêmes dispositions relatives à la durée du travail que les autres salariés	79
<i>Paragraphe VII</i> (article L. 212-15-3 du code du travail) : Assouplissement des critères permettant aux salariés itinérants non-cadres de bénéficier d'un forfait en heures sur l'année et aux cadres autonomes de bénéficier d'un forfait en jours sur l'année.....	82
<i>Paragraphe VIII</i> (article L. 227-1 du code du travail) : Monétarisation du compte épargne-temps	87
<i>Article 3</i> (article 5, paragraphe V, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000) : Prolongation jusqu'au 31 décembre 2005 des dispositions spécifiques en matière de majoration des quatre premières heures supplémentaires pour les entreprises de vingt salariés au plus.....	89
<i>Article 4</i> (articles L. 713-6, L. 713-7, L. 713-9, L. 713-14 et L. 713-15 du code rural) : Transposition des dispositions du projet de loi dans le code rural.....	94
<i>Après l'article 4</i>	95
<i>Article 5</i> : Mesure spécifique aux établissements médico-sociaux.....	96
<i>Après l'article 5</i>	99
<i>Avant l'article 6</i>	101
TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI.....	103
<i>Article 6</i> (article L. 241-13 du code de la sécurité sociale) : Dispositif d'allègement de cotisations patronales de sécurité sociale	103
<i>Après l'article 6</i>	115
<i>Article 7</i> : Dispositif transitoire d'allègement de cotisations patronales de sécurité sociale	116
<i>Article 8</i> (articles L. 131-9, L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale et articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural) : Abrogation de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail et coordination	124
<i>Article 9</i> (article L. 711-13 du code de la sécurité sociale) : Application du dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales à certains régimes spéciaux.....	129
<i>Article 10</i> (article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail) : Caractère individuel de l'aide incitative à la réduction du temps de travail afférente au salarié y ouvrant droit	130

<i>Article 11</i> (article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail) : Dispositions transitoires	132
<i>Article 12</i> (articles 19 et 20 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail) : Abrogation des règles d'accès, de suspension et de suppression de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail.....	134
 TABLEAU COMPARATIF	141
 AMENDEMENTS NON ADOPTES PAR LA COMMISSION	175
 ANNEXES	189

INTRODUCTION

Le présent projet de loi est inspiré par une dynamique de progrès social et économique qui est au cœur des engagements pris le chef de l'Etat et le Premier ministre. Redonner toute sa place au travail est une ambition noble et forte. Il faut revaloriser la valeur travail dans notre société ; celle-ci doit être l'un des éléments structurants de la vie sociale.

Les objectifs poursuivis par le gouvernement s'articulent autour de trois priorités majeures :

- d'abord donner plus de liberté aux entreprises comme aux salariés car les règles actuelles, trop rigides, entravent le fonctionnement souhaitable du marché du travail.

- ensuite mener une politique salariale forte, ce qui contribuera à alimenter le moteur de la consommation et de la croissance. Cela implique notamment d'augmenter les salaires les plus bas. L'unification des différents niveaux de SMIC va incontestablement dans ce sens.

- Enfin réactiver de toute urgence le dialogue social, ce qui permettra de relancer le chantier de la démocratie sociale.

Complet et ambitieux, le projet de loi comporte trois volets : l'harmonisation des salaires minima, l'assouplissement des trente-cinq heures et la refonte des allègements des charges pesant sur les entreprises.

Le titre Ier intitulé « *Dispositions relatives au salaire minimum de croissance* » est composé d'un article unique qui va permettre de sortir par le haut de l'imbroglio des « multismic ».

Le titre II intitulé « *Dispositions relatives au temps de travail* » comporte quatre articles relatifs aux aménagements indispensables des trente-cinq heures. Les nouvelles dispositions n'ont pas pour objet de remettre en cause la fixation de la durée légale à trente-cinq heures hebdomadaires. Mais leur mérite essentiel est d'introduire des souplesses là où la loi du 19 janvier 2000 avait imposé des contraintes inutiles et complexes. Ces dispositions sont complètes : elles portent notamment sur la majoration des heures supplémentaires, le contingent annuel de ces heures, le repos compensateur obligatoire, les modulations des horaires sur l'année ou encore l'application aux cadres de la réduction du temps de travail.

Le titre III intitulé « *Dispositions relatives au développement de l'emploi* » comporte sept articles relatifs à la refonte des allègements de cotisations sociales patronales dans un dispositif déconnecté de la durée du travail. Ce faisant, le gouvernement tranche entre les différents objectifs assignés aux réductions de charges au profit de la baisse du coût du travail, instrument le plus efficace dans la création d'emplois.

I.- UN DIALOGUE SOCIAL RESTAURÉ AU SERVICE D'UN AMENAGEMENT DU TRAVAIL PLUS SOUPLE

Le projet de loi renforce le dialogue social en élargissant de manière significative le champ laissé à la négociation collective au niveau de la branche comme de l'entreprise. Il poursuit en outre un objectif de simplification des règles légales qui va dans le sens d'une plus grande lisibilité.

A. DES RESPONSABILITES ACCRUES POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Lors de son discours devant la Commission nationale de la négociation collective, le 6 septembre 2002, le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'a clairement annoncé : *« la méthode, c'est celle de la concertation, celle-ci ouvrant droit à la responsabilité des acteurs sociaux et au pragmatisme car les situations de terrain sont variées. Nous voulons, d'une façon générale, rendre toute sa place à la négociation collective. »* Le texte qui doit être examiné au Parlement met en œuvre ce grand projet en prévoyant pour la première fois de véritables transferts de compétences au profit des partenaires sociaux.

1. Faire confiance aux acteurs de terrain

La loi du 19 janvier 2000 a cherché à encadrer au maximum les outils qu'elle mettait en place, accréditant l'idée qu'il revient au législateur de régler les détails d'un accord collectif et son contenu obligatoire. Le projet de loi fait quant à lui pleinement le pari du dialogue social ; les acteurs de proximité sont les mieux à même de déterminer les conditions d'aménagement et d'organisation du travail les plus adéquates.

a) Un dialogue social à redynamiser

Il faut remettre en cause notre conception jacobine et centralisée. La loi ne peut pas tout. Il est fréquent que l'on se plaigne en France d'une certaine atonie des relations sociales mais on omet de dire que, durant des décennies, les partenaires sociaux ont été pour ainsi dire infantilisés.

A juste titre, ceux-ci sont aujourd'hui demandeurs de davantage de responsabilités. La loi du 19 janvier 2000 dite de *« réduction négociée du temps de travail »* n'avait négocié que le nom. Au lieu de faire confiance à la négociation, cette réforme, annoncée et mise en œuvre de manière autoritaire et sans concertation, a donné naissance à de véritables monstres juridiques : la création de plusieurs niveaux de salaires minima en est assurément la manifestation la plus probante. Mais le régime des heures supplémentaires a été également compliqué et rendu quasiment illisible.

La majorité actuelle considère, pour sa part, que son rôle essentiel est d'instaurer de nouvelles conditions pour que s'épanouisse une vraie culture du dialogue social. Le Premier ministre a pris l'engagement de ne proposer aucun projet social important sans avoir réuni et écouté l'ensemble des acteurs concernés. Lors de son audition devant la commission le 18 septembre 2002, M. François Fillon a d'ailleurs

indiqué que certaines dispositions initialement contenues dans l'avant-projet de loi avaient été retirées à la demande des représentants des organisations syndicales.

b) La montée en puissance du droit conventionnel

Le droit légal, qui a longtemps semblé être le seul valable pour déterminer le sort des relations sociales dans notre pays, doit laisser une place croissante au droit conventionnel. Longtemps toléré et cantonné dans des limites très strictes, celui-ci doit à présent jouer pleinement son rôle de régulateur du monde du travail. Loin des idéologies et des luttes dépassées, les acteurs de terrain possèdent en effet un savoir-faire et une pratique de la négociation qui leur permettent de conclure des accords équilibrés préservant à la fois les intérêts de la collectivité du travail et l'impératif de compétitivité des entreprises.

La logique suivie par le texte est de poser dans la loi les principes généraux du droit du travail, les modalités concrètes d'application étant ensuite renvoyées à l'accord collectif. C'est seulement si les partenaires sociaux n'ont pu trouver un accord que les règles légales doivent s'appliquer dans un nombre croissant de domaines. Le droit légal est supplétif. Ce qui prime, c'est la règle qui a résulté des négociations entre les représentants des employeurs et ceux des salariés au niveau de la branche ou de l'entreprise.

2. Des champs de négociation à investir

Deux grands nouveaux champs de négociation sociale sont ouverts par le projet de loi : la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires d'une part et la gestion plus souple des cadres d'autre part.

a) La gestion des heures supplémentaires

Aux termes du paragraphe I de l'article 2 du projet de loi, il sera désormais possible à un accord de branche étendu de déterminer un taux de majoration pour les heures supplémentaires différent des taux légaux, la seule limite posée par la loi étant que ce taux ne saurait être inférieur à 10 %.

En outre, selon le paragraphe II de l'article 2, c'est désormais le contingent annuel des heures supplémentaires pouvant être effectuées par chaque salarié, qui aura été négocié par les partenaires sociaux au niveau de la branche – le contingent conventionnel – qui servira de référence pour le calcul du repos compensateur obligatoire dû au salarié. Ainsi les négociations sur ce contingent auront désormais une plus grande importance. Non seulement le contingent d'heures supplémentaires fixé par accord de branche aura un impact sur le volume de travail réalisable par le salarié au cours d'une année, mais ce montant comportera également des conséquences sur la prise du repos compensateur. Les responsabilités pesant sur les partenaires sociaux se trouvent ainsi grandement accrues.

b) Une plus grande latitude d'action pour déterminer par accord d'entreprise la gestion du travail des cadres la plus adéquate

A première vue, le présent projet de loi ne bouleverse pas l'économie générale du texte adopté en janvier 2000 s'agissant des cadres. Il est vrai que ces derniers se sont

déclarés plutôt satisfaits de la manière dont ils ont pu jusqu'à présent bénéficier de la réduction du temps de travail. Selon les statistiques contenues dans le rapport récemment présenté au Parlement, 64,9 % des cadres hommes ont considéré que la réduction du temps de travail avait eu un impact favorable sur leur vie quotidienne. Ce pourcentage atteint 72,5 % pour les cadres femmes. D'après ce rapport, pour l'ensemble des salariés, « *l'insatisfaction liée aux conditions de travail est d'autant plus forte que la qualification est faible.* »

Partant de ces constats, le gouvernement a à juste titre souhaité ne pas remettre en cause l'architecture globale des dispositions applicables aux cadres. En réalité, de façon pragmatique, les paragraphes VI et VII de l'article 2 du projet de loi opèrent des ajustements nécessaires par rapport aux règles applicables aux cadres et ne transforment pas radicalement la classification en vigueur des cadres en trois catégories : les cadres dirigeants, les cadres intégrés dans une équipe et les cadres n'appartenant ni à la première catégorie ni à la dernière. On peut relever que seule la situation des cadres dirigeants, qui ne jouissent pas des mesures de réduction du temps de travail, ne fait l'objet d'aucune disposition dans le présent projet de loi.

Le projet assouplit à juste titre les critères permettant de proposer à des cadres des conventions de forfait en nombre de jours sur l'année. Au lieu des critères excessivement rigides et inefficaces posés par la loi du 19 janvier 2000, le projet de loi se contente d'indiquer que l'accord collectif définit les catégories de cadres concernés dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Les partenaires sociaux ont plus de liberté pour déterminer, en fonction de leur propre appréciation de l'autonomie des personnels d'encadrement, ceux des cadres qui peuvent valablement bénéficier d'un forfait en jours sur l'année.

B. PLUS DE PRAGMATISME DANS LA FIXATION DES REGLES LEGALES

Un des grands objectifs du projet de loi est de rendre plus compréhensibles des règles qui furent compliquées à l'excès par la loi du 19 janvier 2000. Le choix du pragmatisme éclaire un certain nombre de dispositions du texte.

1. Une simplification générale des règles légales

La majorité actuelle considère que son rôle en matière sociale n'est pas de brouiller la visibilité des règles sociales mais bien de faciliter la régulation des relations entre les acteurs grâce à l'instauration d'un cadre légal général simple, clair et stable.

a) Un régime des heures supplémentaires plus lisible

La logique de simplification suivie par le gouvernement explique le choix du nouveau régime légal des heures supplémentaires. Désormais, c'est en l'absence d'un accord de branche étendu que les règles légales trouvent à s'appliquer. Ces règles sont énoncées en quelques mots dans la nouvelle rédaction du paragraphe I de l'article 212-5 du code du travail : « *A défaut d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %* ».

Les salariés comme les employeurs prendront sans difficulté connaissance de ces nouvelles règles du jeu. Il est ainsi mis fin à la complexité du régime en vigueur qui distingue la notion de « *bonification* » pour les quatre premières heures, de celle de « *majoration* » pour les heures suivantes.

b) Une référence simple pour la durée annuelle de travail

S'agissant des accords de modulation des horaires sur tout ou partie de l'année, le projet de loi entend clarifier les règles du jeu en posant le principe simple selon lequel la durée annuelle de travail est de 1 600 heures, à moins qu'elle ne soit fixée par les partenaires sociaux à un montant inférieur. Les calculs qui s'imposent aujourd'hui, concernant par exemple le nombre de jours fériés correspondant à des jours de congés chaque année, ne seront plus nécessaires puisqu'une seule référence de durée annuelle de travail est retenue. Ainsi la souplesse que représente l'annualisation pourra être utilisée de façon simple dans les entreprises où ce type d'organisations du travail se justifie.

2. L'introduction de nouvelles souplesses et de méthodes de travail renouvelées

Le gouvernement souhaite instaurer de nouvelles méthodes de travail empreintes de réalisme et de pragmatisme.

a) Un décret provisoire et subsidiaire pour augmenter le contingent annuel des heures supplémentaires

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité a annoncé que le futur décret destiné à relever le contingent annuel des heures supplémentaires à 180 heures par salarié sera valable pour une durée de dix-huit mois. Cela signifie que le gouvernement se donne la possibilité, à l'issue de cette période d'observation, de maintenir ou non le contingent au même niveau.

C'est le résultat des négociations intervenues à ce sujet dans les branches au terme de cette période d'un an et demi qui pourra inciter le ministre à confirmer ou non ce volume de 180 heures. L'humilité qui caractérise cette démarche doit être saluée.

b) La nécessaire prolongation de la période d'adaptation au faveur des petites entreprises

Loin de considérations idéologiques, le présent projet de loi prend en compte les difficultés rencontrées par les petites entreprises, qui ont été confrontées, sans préparation, au choc du passage à la nouvelle durée légale. Le fait de prolonger de trois ans la période d'adaptation, initialement prévue pour un an seulement dans la loi du 19 janvier 2000, représente un élément de souplesse indispensable pour les petites entités. Il est heureux que l'actuel gouvernement adopte à l'égard de ces petites entreprises une attitude beaucoup plus compréhensive que celle de l'ancien gouvernement. La majoration des quatre premières heures supplémentaires maintenue à 10 % jusqu'à la fin de 2005 devrait leur permettre d'absorber le choc des trente-cinq heures et ainsi de préserver leur compétitivité.

Là encore, le pragmatisme prévaut. Il n'est pas question, du point de vue du gouvernement, de créer un régime durablement différent au bénéfice de ces petites entreprises, car cela pourrait *in fine* se faire à leur détriment, comme l'a fort bien expliqué le ministre, lors de son audition devant la commission. Selon lui, il ne serait pas souhaitable que les petites et moyennes entreprises continuent d'être régies par des dispositions particulières car, dans quelques années, le marché du travail pourrait se retourner. Nombre de ces entreprises connaîtraient alors une situation inédite de compétition entre elles pour recruter du personnel et notamment du personnel qualifié. Ainsi une différence de réglementation en matière d'heures supplémentaires défavorable aux salariés pourrait nuire à l'attractivité de ces entreprises.

II .– UNE POLITIQUE SALARIALE RENOVEE AU CŒUR DE LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET DU PROGRÈS SOCIAL

Certains dénoncent l'assouplissement des trente-cinq heures comme le signe d'une régression sociale, la volonté de satisfaire les employeurs au détriment des salariés. Or, les intérêts de l'entreprise recouvrent ceux des employeurs comme des salariés : la possibilité de travailler plus permet certes de produire plus, mais aussi de gagner davantage. Les liens tissés par le texte entre les titres I et III témoignent de l'interdépendance entre salariés et employeurs et constituent le cadre d'un rapport renoué, économiquement plus performant et socialement plus juste, au coût du travail.

A. LE RETOUR A UNE POLITIQUE SALARIALE DYNAMIQUE ET EQUITABLE

Force est de constater que le bilan du précédent gouvernement en matière salariale est loin d'être satisfaisant puisqu'il allie la stagnation du pouvoir d'achat des salaires les plus faibles à la création de profondes inégalités entre les salariés. Le projet de loi entend s'inscrire en profonde rupture avec la politique précédemment menée.

1. Mettre fin à la stagnation du pouvoir d'achat

L'assouplissement des trente-cinq heures va d'abord mettre fin à la stagnation du pouvoir d'achat de millions de salariés. Si, dans la plupart des cas, la réduction du temps de travail ne s'est pas traduite par une baisse de la rémunération des salariés en place, elle s'est en revanche généralement accompagnée d'une clause de modération salariale, en clair d'un gel du pouvoir d'achat sur plusieurs années.

La possibilité rouverte par l'assouplissement des trente-cinq heures de répondre à la demande devrait permettre aux entreprises de sortir de cette gestion malthusienne de la masse salariale. Le premier élément allant dans ce sens est la possibilité de faire des heures supplémentaires. La réduction du temps de travail s'est accompagnée d'une forte contrainte sur les heures supplémentaires perçues uniquement comme un facteur de souplesse pour les entreprises ; c'était oublier un peu vite qu'une heure supplémentaire de travail est aussi une heure de salaire de plus pour les salariés, et même davantage compte tenu des majorations.

Cette stagnation du pouvoir d'achat liée aux trente-cinq heures est particulièrement flagrante pour les salariés les moins payés. On ne saurait oublier que le gouvernement précédent s'est contenté ces trois dernières années de revaloriser le SMIC du minimum légal, sans jamais recourir au mécanisme dit des « coups de pouce ». Le présent projet prévoit de revaloriser le SMIC de 11,4 % en trois ans, en valeur réelle, c'est-à-dire hors inflation.

2. Mettre fin aux inégalités salariales créées par les trente-cinq heures

Le SMIC illustre également l'autre travers des trente-cinq heures en matière salariale : la multiplication des situations d'inéquité pour ne pas parler d'injustice.

Les trente-cinq heures ont ainsi conduit à la mise en place, en dehors du taux horaire du SMIC à proprement parler, de cinq niveaux de salaires minima (l'écart étant de près de 54 euros par mois entre les entreprises passées les premières aux trente-cinq heures et celles passées à compter du 1^{er} juillet dernier). Le SMIC constitue en principe une référence unique, le niveau au-dessous duquel on ne peut être payé. Comment peut-on accepter l'idée de SMIC multiples ?

Cette multiplicité des SMIC ne s'applique d'ailleurs pas aux seuls salariés en place lors du passage à trente-cinq heures. En dépit des garanties juridiques prévues par la loi du 19 janvier 2000, les nouveaux embauchés ont souvent pâti de la situation, étant fréquemment embauchés au SMIC horaire mais pour trente-cinq heures, pas pour trente-neuf...

Dès sa mise en place, le gouvernement s'est préoccupé de cette situation et a confié au Conseil économique et social le soin de réfléchir aux scénarios de sortie envisageables. C'est sur le fondement du rapport remis par celui-ci que le présent projet de loi, présenté à la Commission nationale de la négociation collective le 6 septembre dernier, a été élaboré.

Le projet de loi se propose de mettre fin à cette situation inacceptable en organisant l'harmonisation des différents SMIC. Il fait le choix d'une convergence assez rapide vers un SMIC réunifié. Même si le MEDEF plaide pour une convergence sur cinq ans, qui lisserait le coût de la hausse du SMIC et si la loi du 19 janvier 2000 laisse la possibilité de laisser perdurer la situation au-delà de 2005, un relatif consensus existe quant à la nécessité de sortir rapidement du système des garanties mensuelles de rémunération. Il faut en effet éviter un blocage de l'évolution du pouvoir d'achat des salariés concernés sur une trop longue période. La convergence se fera donc en trois ans par un usage volontariste des coups de pince, de l'ordre de 3 % chaque année d'ici 2005, et par l'évolution différenciée des garanties mensuelles de rémunération et du SMIC.

Il convient de préciser que la fin de la période de transition au 1^{er} juillet 2005 se traduira par le retour aux règles habituelles de revalorisation du SMIC. Il est également important de rappeler que le dispositif proposé préservera le pouvoir d'achat des salariés et permettra même une hausse significative de celui-ci pour nombre d'entre eux.

Bref, il s'agit de rétablir au plus tôt le SMIC en lui redonnant tout son sens mis à mal par les trente-cinq heures :

- un salaire (et non une garantie mensuelle de rémunération composée d'un salaire plus un complément octroyé sans lien avec le travail),
- minimal (correspondant à un niveau unique de rémunération en deçà duquel on ne peut payer un salarié),
- interprofessionnel (toutes les entreprises appliquent le même),
- de croissance (l'unicité restaurée du SMIC permettra de renouer avec les critères traditionnels de revalorisation de ce « salaire minimum de croissance »).

La critique selon laquelle la hausse du SMIC détruirait les emplois ne peut être négligée : la revalorisation du SMIC soutient certes la demande intérieure, sans parler

de son impact sur la cohésion sociale, mais elle pèse aussi sur le coût du travail. Les études réalisées sous le précédent gouvernement par le Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts font état d'un lien négatif entre la croissance du SMIC et la quantité d'emploi à ce niveau de salaire. C'est pourquoi la politique salariale du gouvernement, plus dynamique et plus juste, sera accompagnée dans le projet de loi par une refonte des allègements de cotisations sociales patronales destinée à permettre la maîtrise globale du coût du travail.

B. LA MAÎTRISE DU COUT DU TRAVAIL AU SERVICE DE L'EMPLOI

1. Une politique d'allègements de charges refondue

Le projet de loi propose d'amorcer la refonte des dizaines d'exonérations de cotisations sociales patronales existantes en commençant par la fusion des deux principales, la ristourne dégressive dite Juppé jusqu'à 1,3 SMIC et l'allègement dit Aubry II lié à la réduction du temps de travail.

Le premier effet de cette refonte sera de simplifier la vie des entreprises. Il est ainsi mis un terme aux distinctions byzantines introduites par la loi de janvier 2000 entre entreprises éligibles aux exonérations de cotisations et salariés y ouvrant droit : un cadre ouvrait droit à l'allègement si sa durée maximale du travail était exprimée en heures pas en jours ; un salarié à temps partiel travaillant dix-huit heures par semaine y ouvrait droit ce qui n'était pas le cas d'un salarié n'en travaillant que dix-sept... Les entreprises devaient également de ce fait, et en raison de la complexité de l'allègement, se livrer chaque mois à de savants calculs : les nombreux redressements relevés par l'ACOSS montrent que ces calculs n'étaient pas évidents pour tous. On évoquera pour mémoire la complexité des démarches liées au contrôle du respect de la durée du travail par l'administration et les incertitudes sur le bénéfice de l'allègement liées aux multiples cas de suspension voire de suppression.

Le projet de loi met fin à tout cela et offre aux entreprises le cadre juridique clair et stable auquel elles aspirent.

La nouvelle exonération permettra ensuite de compenser l'essentiel de la hausse du SMIC liée à sa réunification en 2005. Elle sera en effet maximale au niveau du SMIC dont le coût pour l'entreprise sera réduit de 26 % sans affecter d'un euro la rémunération perçue par le salarié. Cela ne laissera à la charge des entreprises restées à trente-neuf heures que 4,6 points d'augmentation de salaire à absorber en trois ans.

Elle permettra en outre une baisse du coût du travail notable, de plus de 4 %, sur la frange de salaires située entre 1,2 SMIC et 1,6 SMIC. Les études réalisées montrent que la fourchette de salaires allant du SMIC à 1,6 SMIC est celle dans laquelle l'élasticité de la demande de travail est la plus forte : c'est donc le segment sur lequel une baisse des charges est la plus favorable à l'emploi.

Cette baisse profitera de surplus à l'ensemble des entreprises et pas seulement à celles passées aux trente-cinq heures : on doit rappeler qu'une entreprise sur dix seulement était passée aux trente-cinq heures au 30 juin dernier. Près de 90 % des entreprises vont donc voir leurs charges diminuer, au premier rang desquelles les petites

et moyennes entreprises. Or, celles-ci cumulent les handicaps dans la recherche de salariés :

- elles sont peu souvent passées aux trente-cinq heures et sont donc moins attractives pour les candidats à l'embauche ;

- et sont traditionnellement jugées moins intéressantes du point de vue des avantages sociaux et des perspectives de carrière. La fin de l'inégalité en termes de coût du travail créée à leur détriment par l'allègement Aubry II constitue donc une mesure bienvenue.

Il convient de noter que la mise en œuvre de cette refonte s'opère avec mesure. Mesure tout d'abord dans la gestion de l'enveloppe qui lui est allouée puisque le coût du nouvel allègement s'élèvera à un milliard d'euros en 2003 et à six milliards d'ici 2006, soit un surcoût inférieur à celui qu'aurait entraîné l'extension de l'allègement trente-cinq heures. Mesure également dans le calendrier puisque la mise en place du dispositif pérenne sera progressive selon un calendrier suivant l'harmonisation des SMIC. Mesure enfin dans le traitement des entreprises à trente-cinq heures qui bénéficieront, y compris pendant la période transitoire, d'un taux d'allègement de charges constant.

2. Une orientation claire favorable au développement de l'emploi

En baissant le coût global du travail pour la plupart des entreprises, la refonte du dispositif d'allègements de charges met non seulement fin à de profondes inégalités entre les entreprises selon la durée du travail pratiquée mais elle tranche également entre les objectifs divergents qui lui ont été assignés ces dernières années.

Les études réalisées sous le précédent gouvernement ont fait état de 460 000 créations d'emplois imputables à la baisse des allègements de charges entamée en 1994 et amplifiée jusqu'en 1997 avec la création de la ristourne dégressive. Ce résultat est à mettre en parallèle avec le bilan de la réduction du temps de travail transmis le 6 septembre dernier, à la Commission nationale de la négociation collective qui chiffre les créations d'emplois imputable à la réduction du temps de travail à 300 000. Encore convient-il d'observer que ces créations sont moins imputables aux trente-cinq heures qu'aux baisses de charges qui leur étaient liées. On peut même estimer que le surcoût lié aux trente-cinq heures a freiné les effets de ces baisses de charges.

Le présent projet de loi fait donc le choix clair de baisser le coût du travail pour favoriser l'emploi. La déconnexion des allègements de charges de la durée du travail permet de mettre fin à la paradoxale exception française consistant à subventionner les entreprises pour que leurs salariés travaillent moins.

*

Ainsi que l'a indiqué le ministre, « *la réforme proposée se caractérise par trois principes : la simplicité, la souplesse et la volonté de s'adapter à la situation de chaque branche ou entreprise, le maintien des équilibres essentiels par l'Etat.* » En définitive, le rôle de la loi consiste à assurer ces équilibres, tandis que celui du droit conventionnel est de permettre aux acteurs de fixer eux-mêmes les règles du jeu les plus adaptées à leurs situations propres. Les partenaires sociaux ne doivent donc pas être seulement consultés ; ils doivent être désormais reconnus comme de véritables créateurs de règles normatives.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.- AUDITION DU MINISTRE

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a entendu **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, sur le projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi au cours de sa séance du mercredi 18 septembre 2002.

Le président Jean-Michel Dubernard a estimé que le projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi constitue un texte majeur de la présente législature. Très attendu, ce projet sera discuté au Parlement dès l'ouverture de la session en octobre. Il traduit la volonté du Gouvernement d'assouplir les dispositions les plus rigides de la loi du 19 janvier 2000, comme cela avait été promis par le Président de la République, et de sortir de l'imbroglio créé par la multiplicité des salaires minima tout en influant positivement sur l'emploi.

En ce qui concerne le salaire minimum de croissance (SMIC), le Gouvernement propose un scénario efficace et rapide tendant à mettre un terme à une situation devenue ingérable, à la fois excessivement complexe – on dénombre pas moins de cinq niveaux de garanties mensuelles de rémunération – et génératrice d'inégalités entre les salariés. Il y a, par exemple, une différence de près de 54 euros par mois entre la garantie de rémunération accordée aux salariés passés aux trente-cinq heures avant le 30 juin 1999 et celle accordée aux salariés qui y sont passés depuis le 1^{er} juillet 2002.

Le Gouvernement a décidé de prendre à bras le corps ce problème et on ne peut que se féliciter de la solution retenue : le pouvoir d'achat des salariés ayant les plus bas salaires sera préservé et, à l'horizon du 1^{er} juillet 2005, les garanties de rémunération auront disparu. Les acteurs sociaux, notamment les employeurs, n'auront plus qu'un seul SMIC à gérer. Celui-ci retrouvera ainsi son rôle de référent salarial, ce qui va dans le sens de la lisibilité et de la simplification.

Le projet de loi n'a pas pour seul objet l'harmonisation des salaires minima, il met aussi en place les outils qui vont permettre aux entreprises comme aux salariés de sortir du carcan imposé par la loi du 19 janvier 2000. Il était impératif en effet de réaménager les trente-cinq heures sur un certain nombre de points et plus particulièrement le régime des heures supplémentaires et le contingent annuel de ces heures. Les partenaires sociaux sont d'ailleurs demandeurs de plus grandes responsabilités en la matière. Dans le cadre du dialogue social renforcé, ils doivent jouer un rôle croissant dans les relations du travail et ce projet leur offre de nouveaux champs de négociation.

En définitive, le présent projet de loi ne remet pas en cause la durée légale hebdomadaire du travail, qui reste fixée à trente-cinq heures, mais chacun aura désormais la liberté de travailler plus et de gagner davantage.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a indiqué que le projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi est inspiré par une idée dynamique du progrès économique, indissociable de celui de la justice sociale. Dans un monde ouvert compétitif, l'efficacité

et la solidarité doivent être réconciliées et mises au service de la relance de la croissance. Depuis près de deux ans, cette croissance s'est tarie, et le chômage n'a cessé d'augmenter depuis un an. Certes, la morosité de la conjoncture internationale y est pour beaucoup, mais il existe aussi dans notre pays des blocages qui expliquent les difficultés rencontrées.

Trois facteurs sont à la source du malaise économique et social français :

- d'abord, l'absence d'un dialogue social riche et constructif irriguant une société participative et confiante. Les récentes élections ont révélé l'état de doute et de crispation du corps social ;

- ensuite, la rigidité de notre organisation du travail symbolisée par l'instauration dogmatique des trente-cinq heures, dont les conséquences sont autant économiques que culturelles avec la dépréciation de la valeur du travail ;

- enfin, la stagnation des bas salaires, qui, pour les Français les plus modestes, s'apparente à une véritable panne de l'ascenseur social. Cette stagnation s'est aggravée sous les effets des deux lois relatives à la réduction du temps de travail de juin 1998 et janvier 2000 qui ont introduit, avec la multiplication des SMIC, une nouvelle injustice sociale. En valeur absolue, les salariés modestes ont perdu entre un et deux points de pouvoir d'achat depuis trois ans, quand les cadres dirigeants voyaient le leur croître.

Ces trois facteurs pèsent sur l'emploi : la France se situe au treizième rang en Europe en matière de chômage, en dépit des trente-cinq heures et du recours massif aux emplois aidés dans le secteur public. Le Gouvernement a choisi d'agir dans un même élan sur ces trois points : harmonisation rapide et ambitieuse des SMIC, assouplissement des trente-cinq heures, amplification de la baisse des charges en vue d'une maîtrise du coût du travail. Annoncé en juillet dernier, ce programme volontariste est proposé à présent au Parlement. Il s'inscrit dans le cadre d'une politique globale mise au service de la croissance et de l'emploi. Le Gouvernement souhaite ainsi :

- dynamiser le marché du travail en offrant davantage de libertés aux entreprises et aux salariés ;

- favoriser l'insertion du plus grand nombre possible de personnes dans le monde du travail, notamment celle des jeunes grâce au nouveau contrat qui leur est proposé dans le secteur privé ;

- encourager l'initiative et l'effort en réduisant le poids de la fiscalité sur les ménages, en augmentant les plus bas salaires à travers l'aménagement de la prime pour l'emploi et l'unification des SMIC par le haut, ce qui contribue à alimenter le moteur de la consommation ;

- moderniser les pratiques avec le renforcement de la démocratie locale et de la démocratie sociale.

Le présent projet a été élaboré en concertation avec les partenaires sociaux, conformément à l'engagement du Président de la République et du Premier ministre de renouer avec la pratique du dialogue social. La Commission nationale de la négociation collective a également été consultée, notamment sur la question de la sortie des « multismic », ainsi que les conseils d'administration des caisses nationales de sécurité

sociale pour ce qui relève du nouveau dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales. Plusieurs observations et préoccupations formulées par les partenaires sociaux ont été prises en compte. Au-delà des discours souvent assez convenus, la majorité d'entre eux ont pointé les insuffisances de la réforme des trente-cinq heures et l'iniquité des multismic.

Le projet de loi est équilibré car il respecte les intérêts des entreprises et ceux des salariés : il est conforme à l'intérêt national. Sa philosophie, contrairement à celle prévalant par le passé, est de mettre les partenaires sociaux en situation de responsabilité. C'était d'ailleurs déjà le cas avec la loi relative à l'emploi des jeunes en entreprise qui offre des espaces de négociations aux partenaires sociaux.

La France d'aujourd'hui ne peut plus être gouvernée comme celle d'hier, c'est-à-dire par le haut, de façon uniforme et sans considération pour la complexité des situations économiques et sociales. Avec ce projet, chacun des partenaires sociaux comprend qu'il lui faudra maintenant assumer ses responsabilités, en particulier sur les points sensibles que sont les contingents d'heures supplémentaires, leur rémunération et les règles de gestion du compte épargne temps. D'autres ajustements seront également à définir par voie d'accord, en particulier en ce qui concerne le régime des cadres. Cette approche préfigure une démocratie sociale vivante et constructive et respecte la diversité des besoins exprimés sur le terrain.

— En assouplissant *les trente-cinq heures*, le texte permet d'introduire du pragmatisme dans l'application d'une loi dogmatique et à l'évidence trop rigide. Cette rigidité a d'ailleurs entraîné dans certains secteurs d'activité – faute de marges de manœuvre – une flexibilité mal vécue par les salariés et une stagnation des salaires.

En cinq ans, la réduction massive du temps de travail a permis de créer ou de préserver seulement 300 000 emplois – d'ailleurs largement imputables aux allègements de charges qui les accompagnaient – quand au même moment la croissance en créait près de 1,4 million. Les trente-cinq heures uniformes et imposées se sont donc avérées être moins le levier structurel du plein emploi que le symbole d'un certain malthusianisme. Néanmoins les trente-cinq heures font désormais partie du paysage et il s'agit de faire avec ou plutôt de faire mieux avec.

Le point essentiel de la réforme s'articule autour du régime des heures supplémentaires, dont dépendent en réalité tant le rythme de travail des salariés que l'organisation du travail au sein des entreprises. Il s'agit du cœur du dispositif sur l'aménagement du temps de travail. Le système actuel se caractérise par sa complexité, puisqu'il faut distinguer entre le contingent dont le dépassement est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail et le contingent dont le dépassement implique l'octroi du repos compensateur. L'un peut être négocié par les partenaires sociaux tandis que l'autre est fixé unilatéralement par l'Etat par voie de décret. A cela s'ajoute un régime complexe définissant les conditions de rémunération des heures supplémentaires.

La réforme proposée se caractérise par trois principes : la simplicité, la souplesse et la volonté de s'adapter à la situation de chaque branche ou entreprise, le maintien des équilibres essentiels par l'Etat.

La volonté d'uniformiser les contingents annuels d'heures supplémentaires va dans le sens de la simplicité. Il existera désormais un contingent unique déterminant tant l'autorisation administrative que le déclenchement du repos compensateur. Ce souci de simplicité ne doit toutefois pas conduire à méconnaître la situation spécifique des petites entreprises, qui font l'objet de dispositions particulières en matière de majoration des heures supplémentaires et de repos compensateur obligatoire. En ce qui concerne les entreprises de moins de vingt salariés, à défaut d'accord de branche, le taux actuel de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires sera ainsi maintenu jusqu'au 31 décembre 2005.

Le choix de la souplesse et de l'empirisme se traduit par le renvoi aux partenaires sociaux du soin de fixer le niveau du contingent des heures supplémentaires et les conditions de leur rémunération. Cette disposition essentielle du projet de loi va au-delà de la seule question des trente-cinq heures : elle marque la volonté du Gouvernement de rééquilibrer la place de la norme conventionnelle par rapport aux dispositions législatives et réglementaires.

Toutefois, cette orientation nouvelle ne se traduit pas par un désengagement de l'Etat. S'agissant d'une question aussi essentielle pour les salariés que celle de la rémunération des heures supplémentaires, la loi fixe les modalités de l'accord qui déterminera le régime de ces heures en exigeant un accord de branche étendu. La loi fixe par ailleurs une règle minimale, en dessous de laquelle les partenaires sociaux ne sauraient valablement aller, en prévoyant que le taux de majoration ne peut être inférieur à 10 %.

Enfin, tant pour la fixation du niveau du contingent que pour les conditions de rémunération des heures supplémentaires, l'Etat fixe la règle supplétive qui s'applique en l'absence d'accord. Un décret fixera donc, à défaut d'accord, le niveau du contingent à 180 heures. Le renvoi à la négociation prévu par la loi n'aurait guère de sens si, parallèlement, l'Etat fixait de manière définitive le niveau supplétif du contingent : ce serait perçu comme une forme déguisée d'intervention de l'Etat sur les discussions futures et le résultat des négociations. Le décret sera pris rapidement mais sera réexaminé dans dix-huit mois au vu du contenu des négociations et des pratiques. A cette échéance, le Gouvernement prendra définitivement position sur le niveau optimal du contingent devant s'appliquer en l'absence d'accord. Conformément au souhait du Premier ministre, il le fera après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Conseil économique et social.

Cette exigence de simplicité et de souplesse inspire également les autres dispositions plus techniques du projet. C'est ainsi que les durées horaires annuelles de travail seront calculées, comme le prévoient déjà de nombreuses conventions, sur la base d'un niveau forfaitaire annuel de 1 600 heures, et cela indépendamment des particularités propres à chaque année en ce qui concerne les jours fériés. Le seuil de dix salariés applicable en matière de repos compensateur sera porté à vingt salariés, ce qui constitue une mesure de simplification pour les entreprises mais surtout de cohérence par rapport au seuil qui avait été choisi en 2000.

Le souci de souplesse inspire également les dispositions relatives au compte épargne temps : les partenaires sociaux pourront désormais prévoir que les éléments du compte seront valorisés en argent et non pas obligatoirement en temps. Enfin, une plus

grande latitude sera accordée aux partenaires sociaux dans la définition des différentes catégories de cadres.

La réforme ainsi proposée s'inspire assez largement des accords conclus dans les branches et les entreprises entre 1998 et 2000, accords dont le gouvernement précédent n'avait pas voulu tenir compte, estimant sans doute être plus qualifié en la matière que les acteurs sociaux.

Le présent projet se veut avant tout pragmatique. L'adaptation des trente-cinq heures n'est pas un retour à une situation passée, mais une avancée résultant de l'amélioration d'un dispositif qui ne satisfaisait véritablement ni les partenaires sociaux, ni même les responsables de l'actuelle opposition qui à l'issue des récentes consultations électorales nationales n'ont pas eu de mots assez durs pour fustiger les effets politiques et psychologiques des trente-cinq heures. La durée légale des trente-cinq heures est donc maintenue mais est organisée selon un mode permettant aux acteurs sociaux de l'aménager et finalement de se l'approprier.

— Le projet de loi va également permettre d'engager *la convergence des SMIC*.

Le SMIC est plus qu'une variable technique : avec six salaires minima différents ce symbole a été brouillé et il ne joue plus son rôle de référent économique et social dans le monde du travail. Le SMIC, qui concerne plus de deux millions de salariés, détermine le minimum horaire auquel doit correspondre la rémunération de tout salarié et constitue une valeur cardinale dans la fixation et l'évolution des basses rémunérations.

Le principe posé par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 était, en apparence, simple : faire en sorte que, pour les salaires les plus bas, le passage aux trente-cinq heures ne se traduise pas par une réduction de rémunération. De même, le principe de la convergence entre la garantie mensuelle et le SMIC ne semblait pas poser de difficultés particulières. La réalité, maintes fois et unanimement dénoncée, est une multiplication des valeurs de référence et une complexité inextricable tant pour les salariés que pour les employeurs, complexité d'autant moins acceptable qu'elle ne permet pas d'atteindre les objectifs poursuivis par la loi du 19 janvier 2000.

En effet, le dispositif actuel ne permet pas d'obtenir la convergence à terme du SMIC et de la garantie minimale car toute augmentation du SMIC entraîne la création d'une nouvelle garantie, ce qui ne fait que repousser d'année en année la convergence. Le dispositif en vigueur ne permet pas davantage d'assurer la justice sociale, puisqu'il conduit au contraire à créer des disparités entre les salariés selon que leur entreprise est ou non passée aux trente-cinq heures ou selon la date du passage à un horaire collectif de trente-cinq heures.

Sur la base de ce constat, le Premier ministre a dès son entrée en fonction décidé de saisir de cette question le Conseil économique et social. A partir des travaux et des différents scénarios envisagés par le conseil, le Gouvernement a tranché : il propose de sortir rapidement et par le haut de la situation confuse et injuste des multismic. Le mécanisme de convergence, dont le terme est fixé au 1^{er} juillet 2005, aura pour effet une augmentation du SMIC horaire de 11,4 % en termes réels au cours des

trois prochaines années. Globalement, les deux tiers des salariés rémunérés par référence à l'un des SMIC verront leur pouvoir d'achat progresser de façon significative.

La restauration de l'unité du SMIC passe par un mécanisme volontaire de convergence. Le cycle de création, chaque année, de nouvelles garanties mensuelles est stoppé ; la dernière et cinquième garantie a été fixée à juillet 2002. A partir de là un double mouvement de convergence sera opéré dont le point final est fixé au 1^{er} juillet 2005. Pendant les trois années précédant cette date, le premier mouvement de convergence concernera les garanties mensuelles qui, tout en augmentant en fonction de l'évolution de l'indice des prix, feront chaque année l'objet d'une revalorisation, afin de permettre leur alignement à la date fixée sur la garantie mensuelle la plus haute, c'est-à-dire celle de juillet 2002. S'agissant de cette dernière garantie, son pouvoir d'achat sera préservé, dans la mesure où, comme les autres garanties, elle évoluera chaque année pendant cette période de trois ans en fonction de l'indice des prix.

Le second mouvement de convergence concernera le rapport entre les garanties mensuelles et le SMIC puisque celui-ci, par rattrapages successifs incluant tant l'évolution des prix que les « coups de pouce » nécessaires, rejoindra par paliers le différentiel de 11,4 % qui le sépare, en valeur réelle, de la dernière garantie mensuelle. Cette dernière convergence implique que les règles de calcul du SMIC soient modifiées mais cette dérogation ne sera que temporaire et exclusivement justifiée par les besoins de l'opération. Il y sera mis fin à l'issue de la convergence pour revenir aux règles habituelles.

— L'efficacité économique comme la justice sociale militent pour ce choix rapide et ambitieux. Mais l'effort ainsi consenti n'est pas neutre d'un point de vue macroéconomique et l'Etat, par la voie des *allègements de charges*, en supportera la plus grande part. Le nouveau dispositif, qui montera en puissance au même rythme que la convergence des salaires minima, garantira une large compensation au niveau du SMIC mais surtout un allègement net du coût du travail pour les salaires au-dessus du SMIC jusqu'au niveau moyen de salaire des Français.

Le Gouvernement envisage de simplifier les mécanismes actuels d'allègement en unifiant la ristourne sur les bas salaires créée en 1995 et les diverses dispositions mises en œuvre par la loi du 19 janvier 2000. Ce nouveau dispositif d'allègement se mettra en place à partir du 1^{er} juillet 2003 et s'appliquera à toutes les entreprises, indépendamment de leur durée collective de travail.

Les allègements de charges, qui augmenteront de 6 milliards d'euros d'ici 2006 et seront compensés aux régimes de sécurité sociale, seront fortement concentrés sur les salaires modestes et moyens. Ils se traduiront par une diminution nette du coût du travail, allant jusqu'à plus de 5 % pour des salaires moyens dans neuf entreprises sur dix, la plupart étant des PME.

Cette politique favorable aux bas salaires jointe aux allègements de charges permet au Gouvernement de servir à la fois la feuille de paie et l'emploi. Elle participe d'une politique économique de soutien à la demande intérieure, nécessaire dans une période où la conjoncture est hésitante. Ainsi, grâce à ce projet volontariste et équilibré,

le Gouvernement reste fidèle aux engagements du Président de la République et agit de façon rapide et concertée. Le curseur entre l'efficacité économique et la justice sociale est correctement placé, tandis que sont élargis les espaces de négociation pour les partenaires sociaux.

Après avoir salué la présentation par le ministre d'un texte complet et ambitieux, **M. Pierre Morange, rapporteur**, a jugé que le projet de loi manifestait la volonté de concilier l'efficacité économique et la solidarité sociale. Ce texte intervient alors que la conjoncture actuelle demeure relativement incertaine, la France se plaçant au treizième rang des pays européens en matière de lutte contre le chômage. Il permet de revenir sur un dispositif idéologique, qui présente en outre l'inconvénient d'avoir favorisé la stagnation du pouvoir d'achat et mis à mal la valeur de référent salarial attaché au taux horaire du SMIC.

Le projet de loi poursuit trois objectifs majeurs : harmoniser les salaires minima, mettre en place les nécessaires aménagements de la réforme des trente-cinq heures et instaurer un nouveau système d'allègements des charges sociales patronales. Il faut se réjouir que la priorité soit donnée à la négociation collective ; les partenaires sociaux pourront ainsi se saisir de nouveaux champs de négociation. Mais le mérite essentiel du texte est d'opérer les simplifications qui s'imposent dans le dispositif issu de la loi du 19 janvier 2000.

Enfin, **le rapporteur** s'est interrogé sur les conditions d'une harmonisation rapide entre les très nombreux dispositifs d'allègements de cotisations sociales patronales coexistant aujourd'hui et s'est enquis de la situation qui prévaudra dans les zones franches urbaines à la suite de l'adoption de ce texte

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a indiqué qu'une vaste réflexion était engagée et que le présent projet permettrait déjà de réduire le nombre des dispositifs d'allègements et d'exonérations existant. S'agissant des aides pouvant être accordées dans les zones franches sous forme d'exonérations de charges, des discussions sont actuellement en cours avec la Commission européenne. Ce n'est qu'au terme de ces pourparlers, qui risquent d'être longs, que le Gouvernement sera en mesure d'annoncer les mesures qu'il entend prendre.

M. Gaëtan Gorce a estimé que le ministre était à la fois le Dr Jekyll et le Mr Hyde des trente-cinq heures. Le docteur Jekyll annonce que les trente-cinq heures font désormais partie du paysage français, qu'elles ne comportent pas que des défauts et ont pu dans certaines limites s'avérer créatrices d'emploi. Dans le même temps, Mr Hyde démantèle l'ossature du dispositif en élargissant le contingent des heures supplémentaires et en ôtant tout intérêt à la négociation pour les partenaires sociaux dans la mesure où les allègements de cotisations seront désormais déconnectés de la réduction du temps de travail. Le ministre semble, par ailleurs, engagé dans une course de vitesse puisqu'il envisage de supprimer en quelques mois un dispositif de réduction du temps de travail dont la mise en place complète a nécessité cinq années et fait l'objet de concertations nourries avec les partenaires sociaux.

M. Gaëtan Gorce a ensuite fait les observations suivantes :

- Quels seront les effets du dispositif en termes de création d'emplois ? Quels résultats concrets le Gouvernement escompte-t-il en ce domaine ?

- Les entreprises ayant déjà mis en place la réduction du temps de travail bénéficieront-elles avec le nouveau dispositif des mêmes avantages que ceux dont elles jouissent aujourd'hui ?

- Les allègements de cotisations sociales patronales, désormais déconnectés de la durée du temps de travail, seront-ils proportionnels à cette durée ? Y aura-t-il de fait une prime pour l'entreprise employant des salariés à temps partiels, comme cela a pu se produire dans le passé ?

- S'agissant du régime des heures supplémentaires, le dispositif retenu n'ayant pas été réellement présenté aux partenaires sociaux avant le dépôt du projet de loi, ceux-ci n'ont pas été complètement informés des dispositions relatives au repos compensateur obligatoire ou à la majoration des heures supplémentaires dans les entreprises de moins de vingt salariés. Or les nouvelles règles figurant dans le projet modifient très largement le droit existant.

- On peut s'interroger sur la nature du décret provisoire relatif au contingent annuel des heures supplémentaires alors que les négociations de branche sur cette question n'ont pas encore eu lieu. D'ailleurs, on ne saurait occulter la probabilité que ces négociations n'aboutissent pas ; les organisations syndicales ont d'ores et déjà indiqué qu'elles ne voyaient guère d'intérêt pour le moment à entamer des négociations sur ce sujet.

- Même si la référence à la durée légale de trente-cinq heures n'est pas remise en cause par le projet de loi, la position du ministre et celle du Premier ministre semblent divergentes quant à la portée réelle de ce texte : aménage-t-il ou anéantit-il la réforme des trente-cinq heures ? Concrètement, selon quelles modalités seront rémunérées les heures supplémentaires et à partir de combien d'heures le salarié bénéficiera-t-il d'une rémunération complète ?

- Enfin, il serait souhaitable que le Gouvernement communique au Parlement, avant que le débat ne s'engage, le contenu des décrets qu'il prépare.

M. Jean-Luc Prél a exprimé sa satisfaction de constater que le Gouvernement tient ses promesses dans des délais très brefs grâce à ce texte très attendu et pragmatique, qui met notamment en place les assouplissements indispensables au bon fonctionnement des petites entreprises. Il comporte trois volets distincts. Le premier concerne l'assouplissement des trente-cinq heures ; la voie choisie, qui se caractérise par sa souplesse, semble la plus pertinente. Cependant, la question de l'application des trente-cinq heures à l'hôpital et dans les collectivités locales demeure posée. Le deuxième volet met fin à la situation absurde créée par la coexistence de six SMIC différents. L'harmonisation proposée par le texte aura pour effet d'augmenter le niveau du taux horaire du SMIC, ce qui paraît favorable pour le pouvoir d'achat des salariés concernés mais risque d'écraser la hiérarchie des salaires. Afin de compenser

l'augmentation du coût du travail, un troisième volet porte sur la mise en œuvre de nouveaux allègements des charges pesant sur les entreprises car le Gouvernement a le souci de préserver leur compétitivité.

Dans ce nouveau contexte, la question du fonctionnement du FOREC se pose avec acuité. Il faut plaider pour la remise à plat complète des modes de financement de ce fonds et notamment faire en sorte que la taxe sur l'alcool et le tabac soit dorénavant dédiée exclusivement aux nécessités de la prévention sanitaire plutôt qu'au financement de la réduction du temps de travail. La Cour des comptes a relevé qu'il existait encore 12 % d'exonérations de charges datant d'avant 1994 non compensées par l'Etat. Ce dernier pourra-t-il, dans le cadre de l'harmonisation des divers dispositifs d'allègements, compenser ces exonérations et ainsi contribuer à équilibrer les comptes de la sécurité sociale ? Enfin, y a-t-il une possibilité que le salaire net diminue globalement du fait du mécanisme retenu par le projet de loi en matière d'harmonisation des SMIC ?

M. Claude Gaillard s'est réjoui de ce que le Gouvernement présente rapidement, comme annoncé lors de la campagne électorale, un texte permettant de procéder aux aménagements urgents de la réforme des trente-cinq heures, tout en s'interrogeant sur deux points :

- l'existence d'effets mécaniques de la hausse du taux horaire du SMIC en terme de destructions d'emplois ;

- la nécessité d'assouplir encore davantage les dispositions du projet de loi pour permettre aux partenaires sociaux de négocier avec plus de liberté les modalités d'application de la réduction du temps de travail aux cadres et notamment de la mise en place des conventions de forfait en nombre de jours sur l'année.

M. Maxime Gremetz a observé que si la question de l'aménagement des trente-cinq heures revêt une grande importance, elle n'est certes pas la seule qui puisse préoccuper les parlementaires ; la poursuite de la logique d'exonération de cotisations patronales est également un sujet qui mérite de faire l'objet de discussions approfondies. En effet, alors que les exonérations de charges prévues par la loi du 19 janvier 2000 se sont élevées au total à 14,4 milliards d'euros et que 300 000 emplois ont été créés, il semblerait que les entreprises aient réalisé un bénéfice net de 8,4 milliards d'euros grâce à ces exonérations.

La baisse de la durée légale du travail à trente-cinq heures a eu le mérite de saisir un mouvement historique et a permis un véritable progrès de civilisation. Toutefois, le bilan n'est pas idéal : si la première loi favorisait la négociation collective et assurait une corrélation claire entre les exonérations de charges et les créations d'emplois, la seconde loi a abouti à créer de véritables « usines à gaz ». Le projet de loi présenté aujourd'hui ne remédie aucunement à cette complexité et risque d'entraîner un réel recul du dialogue social. Comme la seconde loi relative aux trente-cinq heures, le projet de loi, en cherchant à donner satisfaction tout à la fois au MEDEF et aux organisations syndicales, va aboutir à un dispositif aussi complexe qu'inapplicable dans les faits.

En réalité, la remise en cause pure et simple des trente-cinq heures semble impossible car le Gouvernement ne saurait valablement aller à l'encontre de la jurisprudence extrêmement claire de la Cour de cassation en matière d'heures

supplémentaires. La Cour a en effet confirmé, dans une décision de juin 2002, que les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme telles dans le cadre prévu par la loi. Même si le Gouvernement décide d'élargir le contingent annuel des heures supplémentaires, toute heure travaillée au-delà de la durée légale de trente-cinq heures continuera à être considérée, et donc rémunérée, comme une heure supplémentaire.

L'adoption du projet de loi conduirait à l'abandon des objectifs de baisse du temps de travail, de création d'emplois et de maintien du pouvoir d'achat qui ont initialement motivé la réforme des trente-cinq heures. De plus, on peut se demander dans quelle mesure le Gouvernement ne souhaite pas remettre en cause définitivement le mode classique de revalorisation du taux horaire du SMIC, qui est en principe fonction de l'évolution des prix et de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire ouvrier de base. Si tel était le cas, cette démarche serait proprement inacceptable. Le Gouvernement doit donc s'attendre à ce que l'opposition mène une véritable bataille parlementaire et sociale pour combattre ce projet de loi.

En réponse aux différents intervenants, **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a donné les indications suivantes :

- La bataille parlementaire évoquée par M. Maxime Gremetz fournira assurément l'occasion de clarifier nombre de questions qui sont aujourd'hui au cœur des difficultés économiques et sociales que connaît notre pays. Cette explication paraît donc tout à fait souhaitable.

- La préparation du projet de loi s'est en partie fondée sur diverses réflexions relatives aux dysfonctionnements et aux difficultés d'application de la loi sur les trente-cinq heures, réflexions qui émanaient notamment de Claude Allègre, Jean-Pierre Chevènement, Henri Emmanuelli, Bernard Kouchner ou encore de Ségolène Royal... Plus généralement, il existe un sentiment de malaise largement partagé à propos des lois de 1998 et 2000. Les uns et les autres ont progressivement pris la mesure des terribles rigidités imposées par ces textes. En dépit d'efforts financiers considérables, la réduction du temps de travail ne concerne finalement aujourd'hui qu'un nombre limité d'entreprises et de salariés.

- Malgré les effets d'annonce récurrents du gouvernement précédent, les trente-cinq heures n'ont pas eu un effet massif sur l'emploi. Ce sont essentiellement les allègements de charges sociales patronales qui ont permis de créer les 300 000 emplois qui peuvent être attribués à la mise en place de la réduction du temps de travail. En revanche, l'instauration de nouvelles rigidités entravant le fonctionnement normal du marché du travail et la stagnation des salaires résultant pour partie de la mise en place des trente-cinq heures ont assurément eu un effet global négatif. Le présent projet, en assouplissant le régime des trente-cinq heures et en valorisant le rôle de la négociation collective, vise donc avant tout à redonner de la liberté au marché de l'emploi.

- Le décret relatif au relèvement du contingent annuel d'heures supplémentaires n'a pas encore été pris mais seulement annoncé dans la presse et présenté aux syndicats. Il est donc faux de dire que l'augmentation de ce contingent légal sera réalisée sans que les partenaires sociaux soient consultés.

- Le Gouvernement a annoncé que la priorité allait être donnée, pendant dix-huit mois, à la négociation collective, comme le souhaitent vivement les partenaires

sociaux : par accord de branche, ces derniers pourront fixer de nouvelles règles en matière de contingent. De son côté, le Gouvernement mettra tout en œuvre pour que ces négociations aboutissent dans de bonnes conditions. Il ne saurait donc aujourd'hui se prononcer sur le régime applicable à l'issue du délai de dix-huit mois. En effet, le nouveau contingent qui pourrait être déterminé à la fin de cette période dépendra du résultat auxquelles les partenaires sociaux seront parvenus.

- Ceux qui reprochent au Gouvernement de ne pas avoir informé les partenaires sociaux de la totalité de ses intentions méconnaissent manifestement les mécanismes de toute concertation sociale. Le Gouvernement a présenté un certain nombre de propositions aux partenaires sociaux puis les a, logiquement, modifiées au fur et à mesure des échanges afin de tenir compte de certaines observations formulées par les différents acteurs. Par exemple, l'avant-projet de loi prévoyait à l'origine de modifier les règles relatives au travail de nuit ; à l'issue de la concertation et au vu des difficultés qu'auraient rencontrées les entreprises du spectacle ou de la restauration, le Gouvernement a jugé plus sage de retirer ces dispositions. Il en va de même pour la prolongation des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relatives au paiement des quatre premières heures supplémentaires dans les entreprises de moins de vingt salariés. Le maintien de règles spécifiques a été décidé après avoir entendu les représentants des petites et moyennes entreprises.

- Il n'est cependant pas souhaitable que les PME conservent durablement un régime différent de celui des autres entreprises. Dans quelques années, le marché du travail pourrait se retourner : nombre d'entreprises devraient alors connaître une situation inédite de compétition entre elles pour recruter leur personnel. Une différence de réglementation en matière d'heures supplémentaires par trop défavorable aux salariés nuirait alors dangereusement à l'attractivité des PME.

- En ce qui concerne la mise en place des trente-cinq heures dans la fonction publique, les mesures prises jusqu'à aujourd'hui sont clairement insuffisantes, notamment dans le secteur hospitalier. Des consultations ayant été engagées par MM. Delevoye et Mattei, il semble prématuré d'évoquer pour l'heure la nature des mesures concrètes qui devront être prises.

- Le Gouvernement s'est engagé à assurer l'équilibre du FOREC en 2003 et à compenser intégralement les exonérations de charges patronales. Les crédits nécessaires sont prévus par le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2003. Il n'en reste pas moins que dans les années à venir, une réforme d'envergure de ce fonds devra être envisagée.

- Le projet de loi n'entraînera pas de baisse du salaire net puisque le taux horaire du SMIC sera en termes réels revalorisé de 11,4 % d'ici au 1^{er} juillet 2005 et que les heures supplémentaires continueront de faire l'objet d'une majoration de salaire.

- Etablir un lien mécanique entre l'augmentation du SMIC et la destruction d'emplois est une vision simpliste de la réalité. Un tel lien aboutirait d'ailleurs à des pratiques salariales inacceptables. L'augmentation du SMIC renchérit certes le coût du travail et réduit la compétitivité des entreprises mais elle entraîne aussi une augmentation du pouvoir d'achat des salariés et de la demande intérieure. Tout est donc affaire de mesure pour apprécier ce qu'il est possible de faire en fonction de la situation économique. Il convient de rappeler que l'actuelle opposition a au contraire gelé le

SMIC pendant trois ans et conduit une politique aboutissant à une baisse du pouvoir d'achat des salariés les plus modestes. Par ailleurs, le Gouvernement n'entend pas profiter de la mise en place du dispositif de convergence pour modifier les modalités d'indexation du SMIC et l'existence d'un salaire minimum unique : quand la convergence sera réalisée, l'engagement est pris de revenir au mode actuel de calcul du SMIC. Il n'est pas question de remettre en cause le SMIC qui constitue à la fois un symbole et une référence économique et sociale.

- Le seul critère opérationnel d'encadrement par la loi du forfait-jours pour les cadres est la référence à l'autonomie dans le travail ; il en résultera une simplification.

- La majoration transitoire de 10 % des heures supplémentaires pour les entreprises de moins de vingt salariés mise en place par la précédente majorité est prolongée car elle est indispensable à leur adaptation à la nouvelle durée légale du travail.

- S'agissant de la jurisprudence de la Cour de Cassation, on ne peut que respecter les décisions judiciaires, toutefois celles-ci trouvent leur fondement dans l'application de la loi. Aussi le dépôt d'un projet de loi peut-il avoir pour effet un changement de jurisprudence.

M. Bernard Accoyer a rappelé que la France a été le seul pays à s'engager dans la voie d'une réduction du temps de travail généralisée et obligatoire. Cette démarche est à rapprocher du recul constaté du pouvoir d'achat et des résultats décevants en matière de chômage alors que le pays connaissait une période de croissance unique. Il s'agit bien là d'un gaspillage de la croissance.

Il est donc aujourd'hui urgent d'apporter des correctifs à une loi adoptée sans concertation et qui a eu des effets délétères, tant pour les salariés que pour les entreprises : stagnation du pouvoir d'achat, multiplicité des SMIC, hausse du coût du travail. La polémique sur ses effets en matière de créations d'emplois demeurera mais les faits ont d'ores et déjà démontré que la réduction du temps de travail ne constitue pas le remède miracle contre le chômage. Elle a de surcroît encore aggravé le manque de main-d'œuvre qualifiée comme l'a démontré son application au secteur hospitalier. Mais le principal problème posé est celui de l'absence de financement. Le FOREC n'a été financé que très partiellement et grâce à des ressources « naturelles » de l'assurance-maladie, ce qui a porté un grave coup au système de protection sociale.

M. Bernard Accoyer a conclu en demandant si le coût de la vie continuerait d'être pris en compte dans la revalorisation du SMIC.

M. Dominique Richard a souligné que la réduction des charges était vitale pour la compétitivité des entreprises et pour leur permettre de supporter les effets de la convergence des SMIC. Le plafond de l'exonération fixé à 1,7 fois le SMIC n'écarterait pas le problème des effets de seuil et le risque de création d'une trappe à bas salaires. On peut donc s'interroger sur l'opportunité d'une extension de l'exonération à 2,5 voire 3 SMIC.

M. Yves Bur s'est félicité de la simplicité et de l'opportunité des mesures proposées par le Gouvernement qui offriront le cadre juridique stable dont les entreprises ont besoin. La réforme envisagée maximalise les effets des allègements de

charges sur les bas salaires ; elle devra être accompagnée de mesures de simplification des formalités administratives auxquelles les entreprises sont soumises. Des assurances doivent être données sur la prise en charge pérenne par l'Etat des allègements de cotisations mis en place.

La restauration d'un SMIC unifié permettra de mieux valoriser le travail ; elle accroîtra aussi le différentiel entre le SMIC et le RMI, ce qui aura un effet incitatif de retour à l'emploi sur les bénéficiaires de cette allocation.

M. Alain Néri a formulé les observations suivantes :

- Si le ministre présente sa réforme comme une simple adaptation des trente-cinq heures, le Premier ministre a, lui, annoncé que les entreprises pourraient désormais revenir aux 39 heures. L'accroissement du contingent d'heures supplémentaires de 130 à 180 revient en effet à permettre en moyenne quatre heures de travail supplémentaires par semaine, c'est-à-dire à restaurer une semaine de 39 heures. Dans le même temps, la rémunération des quatre premières heures supplémentaires avec une majoration de 10 % ne conduira qu'à une augmentation de 1 % du salaire mensuel !

- Toute contrepartie aux allègements de charges en termes d'emploi est supprimée.

- Revenir sur les trente-cinq heures ne satisfera pas les 65 % des salariés en bénéficiant qui l'apprécient positivement et générera une inégalité forte entre les Français bénéficiant de la réduction du temps de travail et ceux qui n'y auront jamais droit. Ce projet ne va donc pas dans le sens de l'équité ni de l'égalité, car il crée des différences de traitements durables entre les entreprises, au détriment notamment des PME, et entre les salariés.

- En outre, les syndicats ont dénoncé l'absence de concertation qui a présidé à l'élaboration du projet du Gouvernement, dont l'objectif prioritaire est de répondre aux souhaits du MEDEF.

Le président Jean-Michel Dubernard a fait observer que tel ne semblait pas être le sentiment du MEDEF.

Après avoir relevé la complexité du régime des allègements de charges, **Mme Chantal Brunel** a posé les questions suivantes :

- Les entreprises passées les premières aux trente-cinq heures seront-elles pénalisées par le nouveau dispositif de façon à ce que toutes les entreprises aient bénéficié à terme du même niveau d'aide ?

- Quelle sera la part des heures supplémentaires dans les branches où celles-ci sont rémunérées à un tarif supérieur au projet ?

- Le projet modifie-t-il les dispositions relatives au délai de prévenance ?

- Le crédit d'heures accordé aux représentants du personnel qui est toujours calculé par référence aux 39 heures sera-t-il modifié pour les entreprises passées aux trente-cinq heures ?

En réponse aux intervenants, **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a apporté les précisions suivantes :

- La prise en compte du coût de la vie dans la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles de revenus sera maintenue, y compris pendant la période de convergence de trois ans ; l'évolution en fonction du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens fait en revanche l'objet d'adaptations pour permettre cette convergence, d'où le choix d'une période courte de trois ans, plutôt que de cinq ans, afin d'éviter que les salariés les moins payés ne voient l'évolution de leur salaire cantonnée à la seule augmentation de l'indice des prix sur une trop longue période.

- La trappe à bas salaire est atténuée par le dispositif proposé, lequel prend en compte les salaires jusqu'à 1,7 fois le SMIC. L'idée évoquée d'un allègement de charges sur les premiers euros du salaire aurait quant à elle un coût que l'état des finances publiques ne permet pas d'assumer. Cela n'empêche pas d'ouvrir un débat sur les effets de seuil et les moyens de les lisser.

- Le principe de compensation intégrale des exonérations sera respecté. La dette du FOREC à l'égard des organismes de sécurité sociale est d'ailleurs reconnue et le présent projet ne prévoit pas de nouvelle ponction puisque la mesure sera compensée.

- Les trente-cinq heures sont maintenues en dépit des dégâts qu'elles ont causés. Toute heure travaillée au-delà de la durée légale constituera une heure supplémentaire normalement rémunérée à 125 %, sauf si la négociation en décide autrement. Il n'est pas possible de bouleverser l'environnement économique des entreprises tous les cinq ans. C'est la raison pour laquelle les accords passés ne seront pas remis en cause ; le projet ne vise qu'à permettre de nouveaux accords.

- S'agissant des entreprises de moins de vingt salariés, la majoration de 10 % mise en place par le précédent gouvernement n'a pas non plus de raison d'être remise en cause pour le moment. Pourquoi forcer ces entreprises à passer brutalement aux trente-cinq heures ?

- Le dialogue social n'est pas synonyme d'unanimité des partenaires sociaux ; il appartient aux pouvoirs publics de prendre la décision finale après avoir entendu les différentes parties.

- Le système à deux vitesses dénoncé par l'opposition résulte de l'application de la loi sur la réduction du temps de travail, qui opère une distinction entre les entreprises selon leur taille et a conduit à la création de six catégories de SMIC.

- Des études, réalisées sous la précédente majorité, ont montré que les allègements de charges sont davantage créateurs d'emploi que la réduction du temps de travail.

- Le projet ne comporte pas de dispositions sur le délai de prévenance.

II.- DISCUSSION GÉNÉRALE

La commission a examiné, sur le rapport de **M. Pierre Morange**, le présent projet de loi au cours de ses séances du mercredi 25 septembre 2002.

Un débat a suivi l'exposé du rapporteur.

M. Gaëtan Gorce a regretté que le caractère précipité du dépôt de ce texte ne permette pas de mener le débat de fond qu'il mérite avant sa discussion en séance publique. Bien que le gouvernement minimise les mesures contenues dans ce texte, son objectif est bel et bien de remettre en cause frontalement l'architecture de la loi sur la réduction du temps de travail. Le projet de loi vise à démolir les trente-cinq heures.

Le texte propose une augmentation très importante du contingent des heures supplémentaires, privant ainsi la durée légale de tout sens. Il s'agit là d'une mesure contreproductive en matière d'emploi, alors même que l'on constate une recrudescence du chômage.

Est également brisée la dynamique de négociation sociale initiée par la loi relative à la réduction négociée du temps de travail qui avait conduit les partenaires sociaux à conclure 35 000 accords par an. Enfin, ce projet de loi crée une fracture entre les salariés des entreprises de plus de vingt salariés et ceux des entreprises de moins de vingt salariés dans la mesure où ces derniers ne bénéficieront pas de la réduction du temps de travail, les mesures y incitant étant abrogées. Ce texte n'a pas qu'une portée symbolique : il accentue les inégalités entre les entreprises et entre les salariés.

Les lois de juin 1998 et janvier 2000 ont permis de créer au moins 300 000 emplois, comme le reconnaît le rapport remis au gouvernement, demandé sous la précédente législature et élaboré à l'occasion de la présentation du projet de loi. Ce dernier va au contraire freiner l'emploi.

Enfin, il est important de noter que les travaux préparatoires à la présentation de ce texte auront été très réduits, à la différence du large débat auquel avait donné lieu la loi relative à la réduction négociée du temps de travail, que la majorité actuelle présente de façon caricaturale comme une loi autoritaire.

En réponse à l'intervention de M. Gaëtan Gorce, **le rapporteur** a relevé que le projet de loi ne casse pas les trente-cinq heures; il restaure suite à une détérioration.

M. Maxime Gremetz a souligné que le groupe des députés communistes et républicains avait déposé des amendements identiques à ceux présentés lors de l'examen de la deuxième loi sur les trente-cinq heures. Ils ont en effet gardé toute leur actualité. Il est toujours nécessaire de conditionner la baisse des charges patronales à la création d'emplois.

Le projet de loi doit être amélioré car, dans l'état actuel des choses, il constitue une régression sociale. L'établissement d'un contingent d'heures supplémentaires de 180 heures aboutit, de manière voilée, à une remise en cause de la durée légale du

travail, ainsi que de la durée hebdomadaire maximale. La baisse du coût des heures supplémentaires, cadeau fait au MEDEF, constitue un des noyaux durs du texte et suscitera des débats nourris en séance publique.

M. Nicolas Perruchot a estimé qu'il serait logique, s'agissant de la convergence des différents SMIC, que la baisse des charges pesant sur les salariés se traduise par une augmentation du pouvoir d'achat des salariés, tout en déclarant souhaiter que le gouvernement précise sa position. Par ailleurs, il serait souhaitable que le contingent d'heures supplémentaires soit fixé par la loi autour de 180 à 200 heures, que ces heures supplémentaires puissent, au choix du salarié, soit lui être payées, soit être compensées par des jours de repos et qu'un régime spécifique soit prévu pour les fonctionnaires lorsque la continuité du service public les contraint à faire des heures supplémentaires. Enfin, la hausse du SMIC sera-t-elle intégralement compensée par les allègements de charges patronales ?

M. René Couanau a d'abord relevé la continuité dans laquelle s'inscrivent les propos tenus par l'opposition. Le groupe socialiste, notamment, s'efforce de démontrer les bienfaits des trente-cinq heures. Les Français ont montré par leur vote qu'ils n'étaient pas convaincus.

Il a ensuite formulé les remarques suivantes :

- L'augmentation du nombre d'emplois dans notre pays ces dernières années a été la conséquence d'une forte croissance économique, et non l'effet de la loi sur la réduction du temps de travail. De même, la remontée actuelle du chômage résulte du tassement de la croissance économique et ne pourra être imputée à l'assouplissement de la loi sur les trente-cinq heures.

- La proposition faite par le groupe communiste d'un relèvement immédiat de 11,4 % du SMIC paraît peu réaliste à la différence du scénario de convergence proposé par le gouvernement ;

- Le dispositif mis en place par la loi sur les trente-cinq heures, qui suscite l'inquiétude des PME depuis des années, s'est révélé être une véritable « usine à gaz » ; son ajustement était inévitable.

- Le triptyque sur lequel repose le projet de loi, à savoir, l'ajustement des conditions d'application de la durée légale du travail, l'harmonisation des SMIC et l'allègement des charges patronales, répond de façon raisonnable aux besoins du marché du travail. Il satisfait tout à la fois les patrons et les salariés.

M. René Couanau s'est par ailleurs félicité que l'article 5 du projet de loi prévoie une mesure spécifique s'agissant des conditions de passage aux trente-cinq heures dans les établissements médico-sociaux. Il constitue une réponse satisfaisante à un problème complexe. En effet, une jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation a créé un risque financier majeur pour ces établissements, qui grèverait leur budget, entamerait leur capacité d'action et nuirait à la qualité du service rendu aux usagers. Appliquée à tous les salariés concernés, l'interprétation de la Cour de cassation aboutirait à un surcoût évalué entre 200 et 400 millions d'euros.

La commission est ensuite passée à l'examen des amendements.

III.- EXAMEN DES ARTICLES

Avant l'article 1^{er}

La commission a examiné un amendement présenté par M. Gaëtan Gorce visant à ce que la Commission nationale de la négociation collective soit automatiquement saisie pour donner un avis sur toute disposition contenue dans un projet de loi ou de décret ayant pour objet d'ouvrir le champ de la négociation collective à de nouveaux domaines et modifier ainsi le droit du travail en vigueur.

M. Gaëtan Gorce a rappelé que, si cette commission a bien été associée par le gouvernement à la réflexion sur le titre I du projet de loi relatif au scénario de convergence des SMIC et sur le titre III relatif à la refonte des allègements de cotisations sociales patronales, elle n'a en revanche nullement été consultée sur le titre II intitulé « *dispositions relatives au temps de travail* ». Ainsi les partenaires sociaux n'ont pas eu la possibilité de mesurer la portée juridique et concrète de mesures pourtant essentielles, comme les règles modifiant le régime applicable aux heures supplémentaires ou au repos compensateur obligatoire. C'est pourquoi cet amendement vise à rendre systématique la saisine de la Commission nationale de la négociation collective sur toute disposition tendant à modifier le droit en vigueur. S'il était adopté, il permettrait au gouvernement de mettre ses actes en conformité avec ses promesses puisque le Premier ministre a annoncé que les partenaires sociaux seraient dorénavant obligatoirement consultés sur tout projet de loi et de décret les intéressant.

M. Maxime Gremetz s'est déclaré favorable à l'adoption de cet amendement.

Le rapporteur a indiqué que la Commission nationale de la négociation collective, dont le rôle est défini par l'article L. 136-2 du code du travail, doit être consultée en l'état actuel du droit sur de nombreux points et il est notamment prévu qu'elle émette un avis sur les projets de loi et décret relatifs à la négociation collective.

S'agissant de la pratique du gouvernement, on ne peut que saluer la volonté affichée du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, de respecter pleinement le dialogue social. M. François Fillon a ainsi indiqué avoir enlevé de l'avant-projet de loi, sur la recommandation des représentants des organisations syndicales, les dispositions sur le travail de nuit qui y figuraient initialement. En ce domaine, l'actuelle majorité n'a pas de leçons à recevoir de la majorité précédente.

La commission a *rejeté* cet amendement.

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE

Le titre premier du présent projet de loi comporte un article unique visant à mettre en place les règles nouvelles de revalorisation des garanties mensuelles de rémunération et du taux horaire du SMIC. Ces dispositions essentielles ont été placées en tête du texte. Pour le gouvernement, la résolution du problème du SMIC constitue le préalable indispensable à une remise à plat définitive de diverses mesures particulièrement contraignantes contenues dans la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. La

restauration de l'unicité du SMIC va de pair avec les dispositions de simplification et d'unification d'autres régimes que la deuxième loi sur les trente-cinq heures avait inutilement compliqués.

Article premier

(article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000)

Harmonisation des salaires minima

Cet article, qui modifie les deux premiers alinéas ainsi que le cinquième alinéa de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000, a pour objet de mettre fin au plus tard le 1^{er} juillet 2005 au dispositif de garantie mensuelle de rémunération (GMR) prévue par la loi précitée. Le mécanisme mis en place a, en effet, eu pour conséquence la création de plusieurs niveaux de salaires minima puisqu'une nouvelle génération de garantie de rémunération est apparue mécaniquement chaque 1^{er} juillet depuis l'adoption de cette loi. Au total ce sont cinq niveaux de garanties mensuelles de rémunération (GMR1 à GMR5) qui ont ainsi été créées, sachant que l'écart entre la garantie la plus basse (celle correspondant aux salariés passés à trente-cinq heures entre le 15 juin 1998 et le 30 juin 1999) et la plus élevée (celle applicable aux salariés passés aux trente-cinq heures depuis le 1^{er} juillet 2002) s'élève aujourd'hui à 4,9 %.

Comme le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité a eu l'occasion de le dire devant la commission nationale de la négociation collective, le 6 septembre 2002, cette situation constitue un « *héritage empoisonné d'une réduction du temps de travail dont les comptes n'ont pas été soldés* ». Tant pour des raisons de justice sociale que d'efficacité économique, le gouvernement a souhaité prendre ce problème à bras le corps.

1. L'héritage de la loi du 19 janvier 2000 : une multiplicité des salaires minima

Comment en est-on arrivé à cette situation ?

Ayant décidé d'opérer sans concertation une réduction massive de la durée collective de travail, le gouvernement de M. Lionel Jospin a eu à régler la difficile question du maintien des rémunérations des salariés payés au SMIC. En effet, compte tenu de la fixation du salaire minimum sur une base horaire, la rémunération mensuelle des salariés payés au SMIC est directement liée à la durée du travail effectué. La réduction de la durée légale du travail de trente-neuf à trente-cinq heures aurait conduit mécaniquement à une baisse de leur rémunération si aucun système n'avait été prévu pour pallier cette difficulté. Le précédent gouvernement a cru trouver dans l'instauration du complément différentiel de salaire prévu par l'article 32 actuel de la loi du 19 janvier 2000 la réponse adéquate.

a) *L'invention des garanties mensuelles de rémunération par la loi du 19 janvier 2000*

Le dispositif mis en place par cet article a permis de garantir au salarié payé au SMIC qu'il percevrait au moins - il peut être bien entendu davantage rémunéré - une rémunération identique à celle qu'il recevait à la date de la réduction du temps de travail, c'est-à-dire un salaire calculé sur la base de 169 heures par mois. Pour ce faire, les salariés concernés ont perçu depuis l'entrée en vigueur de la deuxième loi sur les trente-cinq heures un complément de salaire destiné à assurer le maintien de la rémunération mensuelle. Le maintien de la rémunération est ainsi assuré par l'attribution d'un « *complément différentiel de salaire* » venant s'ajouter au nouveau salaire de base reconstitué sur la base du nouvel horaire réduit.

L'article 32 précité prévoit que les salariés visés par la garantie de rémunération sont ceux ayant eu une durée du travail réduite à trente-cinq heures ou plus (donc toute durée inférieure à trente-neuf heures hebdomadaires) depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998. Il a été décidé que ces salariés ne pourraient percevoir « *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* ». Aucune perte de salaire n'a donc pu intervenir.

Depuis l'année 2000, l'ensemble de la rémunération – qui résulte de l'addition du salaire de base et du complément différentiel de salaire – a fait l'objet d'une revalorisation chaque 1^{er} juillet en fonction de deux éléments distincts : d'une part, l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et, d'autre part, « *la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail* ».

Notons que d'après les dispositions prévues à l'article 32 de la loi précitée, le minimum perçu par les salariés peut être calculé « *à due proportion* » lorsque la réduction de la durée du travail va encore en deçà de trente-cinq heures hebdomadaires. Le minimum a de même été appliqué au prorata des horaires effectués pour les salariés à temps partiel ayant réduit leur temps de travail dans une entreprise passée aux trente-cinq heures.

b) *Des évolutions divergentes des garanties mensuelles de rémunération et du SMIC dues à des règles de revalorisation dissemblables*

Au moment de l'adoption de la loi du 19 janvier 2000, les discours de la ministre de l'emploi et de la solidarité, Mme Martine Aubry, se voulaient rassurants : quand bien même les règles de revalorisation divergeaient, les garanties mensuelles de rémunération et le taux horaire du SMIC allaient finir par converger, comme par magie, à l'horizon du 1^{er} juillet 2005. Aux parlementaires de l'opposition de l'époque qui s'inquiétaient des résultats du système imaginé, il était répondu qu'ils n'avaient sans doute pas saisi toute la subtilité du mécanisme inventé.

En réalité, ce mécanisme ne pouvait pas fonctionner du fait même que, chaque année, une nouvelle garantie de rémunération allait être créée et revalorisée ensuite selon des règles différentes de celles du SMIC.

**DES REGLES DE REVALORISATION DIFFERENTES POUR LE SMIC HORAIRE
ET LES GARANTIES DE REMUNERATION**

Règles de progression de la garantie de rémunération	Règles de progression du taux horaire du SMIC
Suivant les règles posées dans le deuxième alinéa du I de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000, les garanties de rémunération ont été revalorisées chaque 1^{er} juillet en fonction : <i>a)</i> de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail ; <i>b)</i> de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire <u>mensuel</u> de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail Jusqu'à aujourd'hui, le mécanisme des « coups de pouce » n'a pas été applicable aux garanties de rémunération. Mais la prise en compte du ½ TSM a permis d'assurer aux salariés concernés le bénéfice des fruits de la croissance.	Traditionnellement le montant du taux horaire du SMIC est revalorisé selon les modalités suivantes (modalités que l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 n'a pas modifiées) : <i>a)</i> automatiquement lorsque l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé augmente d'au moins 2 %. Le SMIC est relevé dans la même proportion par arrêté ; <i>b)</i> obligatoirement, au 1^{er} juillet de chaque année, pour assurer aux bénéficiaires une participation au développement économique de la nation. L'accroissement annuel de son pouvoir d'achat ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire <u>horaire</u> moyen. Le gouvernement a également la possibilité de revaloriser le SMIC par décret en conseil des ministres pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective, en fonction de considérations sociales et économiques. Ce sont les « coups de pouce ».

Etant donné que les critères de revalorisation des garanties de rémunération d'une part et du taux horaire du SMIC d'autre part n'étaient pas similaires, les évolutions des unes et de l'autre ont logiquement suivi des parcours divergents depuis 2000. Ainsi, par exemple dès la première année (au 1^{er} juillet 2000), si l'augmentation du taux horaire du SMIC n'a été que de 1,45 %, celle applicable aux garanties de rémunération s'est élevée à 3,19 %.

**TAUX DES REVALORISATIONS DU SMIC HORAIRE ET DES GARANTIES DE
REMUNERATION DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2000**

	Au 1 ^{er} janvier 2000	Au 1 ^{er} juillet 2000	Au 1 ^{er} juillet 2001	Au 1 ^{er} juillet 2002
Evolution du SMIC horaire	-	+ 1,45 %	+ 2,85 %	+ 1,80%
Evolution des garanties de rémunération	-	+ 3,19 %	+ 4,05 %	+ 2,45 %

D'après les chiffres fournis par le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, septembre 2002

c) Une situation injuste : des rémunérations minimales d'autant plus basses que le passage aux trente-cinq heures a été précoce

Depuis l'adoption de la loi du 19 janvier 2000, on dénombre pas moins de sept salaires minimaux :

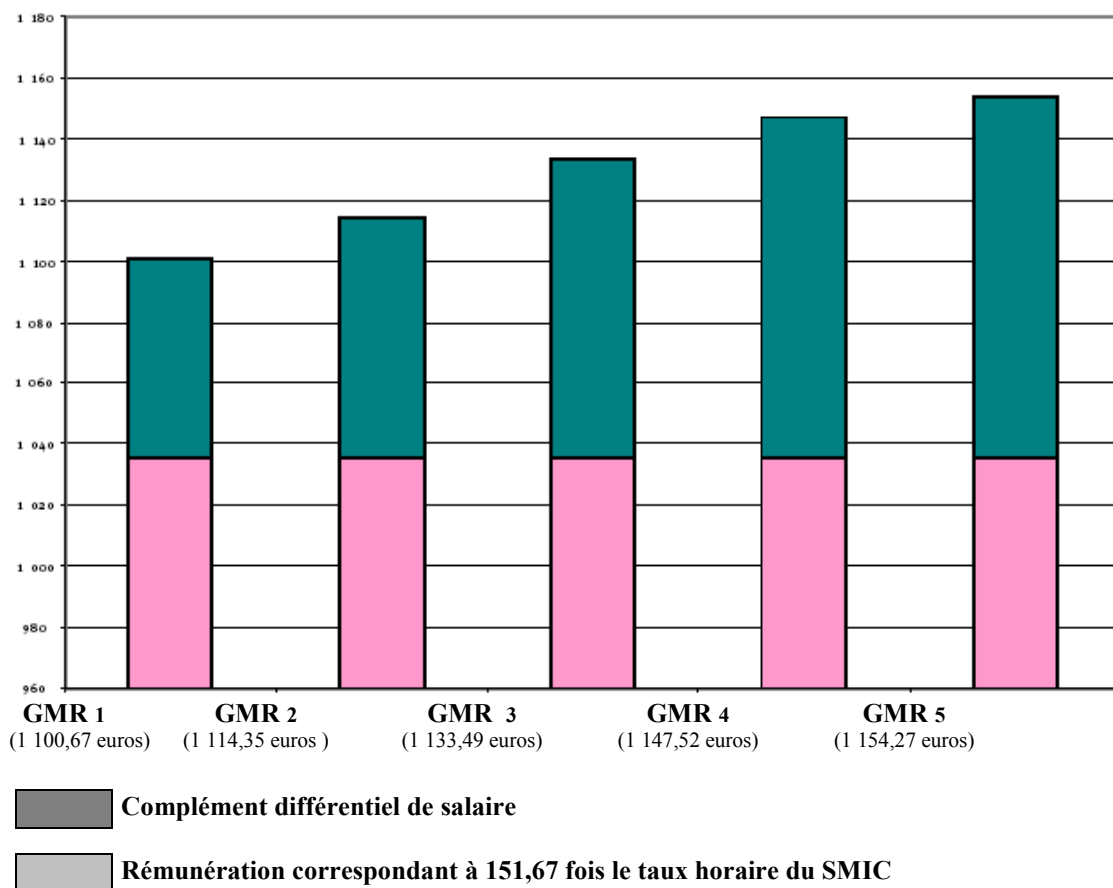
- celui des salariés passés de trente-neuf à trente-cinq heures avant le 1^{er} juillet 1999 ;
- celui des salariés passés de trente-neuf à trente-cinq heures entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000 ;
- celui des salariés passés de trente-neuf à trente-cinq heures entre le 1^{er} juillet 2000 et le 30 juin 2001 ;
- celui des salariés passés de trente-neuf à trente-cinq heures entre le 1^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002 ;
- celui des salariés passés de trente-neuf à trente-cinq heures depuis le 1^{er} juillet 2002 ;
- celui des salariés payés au SMIC et restés à trente-neuf heures ;
- celui des salariés payés au SMIC travaillant trente-cinq heures par semaine et rémunérés sur la base de ces trente-cinq heures (par exemple les salariés recrutés dans une entreprise après que celle-ci a appliqué la nouvelle durée légale et n'occupant pas d'emplois équivalents à ceux occupés par des salariés de l'entreprise bénéficiant déjà de la garantie mensuelle de rémunération¹).

¹ Selon le premier alinéa du II de l'article 32 actuel de la loi du 19 janvier 2000, « 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. » Selon le deuxième alinéa du II, « les salariés temps partiel embauchés postérieurement à la réduction de la durée collective bénéficient également de ce minimum calculé à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément. »

REMUNERATIONS MINIMALES DES SALAIRES SELON LA DATE DE LEUR PASSAGE AUX TRENTE-CINQ HEURES					
Date du passage aux trente-cinq heures	Garanties mensuelles de rémunération applicables	Rémunérations au 1^{er} janvier 2000	Rémunérations au 1^{er} juillet 2000	Rémunérations au 1^{er} juillet 2001	Rémunérations au 1^{er} juillet 2002
Salariés passés aux trente-cinq heures entre le 15 juin 1998 et le 30 juin 1999	GMR 1 (valeur du SMIC horaire au 1 ^{er} juillet 1998 : 40,22 F)	6797,18 F	6895,74 F	1081,21 euros soit 7092,27 F	1100,67 euros soit 7219,92 F <i>Cette GMR est inférieure de 4,9 % à la GMR 5</i>
Salariés passés aux trente-cinq heures entre le 1 ^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000	GMR 2 (valeur du SMIC horaire au 1 ^{er} juillet 1999 : 40,72 F)	6881,68 F	6981,46 F	1094,65 euros soit 7180,43 F	1114,35 euros soit 7309,66 F <i>Cette GMR est inférieure de 3,6 % à la GMR 5</i>
Salariés passés aux trente-cinq heures entre le 1 ^{er} juillet 2000 et le 30 juin 2001	GMR 3 (valeur du SMIC horaire au 1 ^{er} juillet 2000 : 42,02 francs)	—	7101,38 F	1113,45 euros soit 7303,77 F	1133,49 euros soit 7435,21 F <i>Cette GMR est inférieure de 1,8 % à la GMR 5</i>
Salariés passés aux trente-cinq heures entre le 1 ^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002	GMR 4 (valeur du SMIC horaire au 1 ^{er} juillet 2001 : 43,72 F soit 6,67 euros)	—	—	1127,23 euros soit 73388,68 F	1147,52 euros soit 7527,24 F <i>Cette GMR est inférieure de 0,6 % à la GMR 5</i>
Salariés passés aux trente-cinq heures depuis le 1 ^{er} juillet 2002 et jusqu'au 30 juin 2005	GMR 5 (valeur du SMIC horaire au 1 ^{er} juillet 2002 : 6,83 euros)	—	—	—	1154,27 euros soit 7571,51 F
SMIC POUR LES SALAIRES RESTES AUX TRENTE-NEUF HEURES					
Salariés restés aux trente-neuf heures (169 heures/mois)	—	6881,68 F	7101,38 F	1127,23 euros soit 7388,68 F	1154,27 euros soit 7571,51 F
SMIC POUR LES SALAIRES PASSES AUX TRENTE-CINQ HEURES ET NE BENEFICIAINT PAS DE LA GARANTIE DE REMUNERATION					
Salariés travaillant à trente-cinq heures et rémunérés sur la base de trente-cinq heures (151,67 heures/mois)	—	6176 F (avec un SMIC horaire de 40,72 F)	6373,17 F (avec un SMIC horaire de 42,02 F)	1010,89 euros soit 6631,01 F (avec un SMIC horaire de 6,67 euros soit 43,72 F)	1035,9 euros (avec un SMIC horaire de 6,83 euros, soit 44,80 F)

D'après les chiffres fournis par le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, septembre 2002

NIVEAUX DES GARANTIES MENSUELLES DE REMUNERATION
A LA DATE DU 1^{ER} JUILLET 2002 *



** D'après les données fournies par le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, septembre 2002*

2. L'objectif poursuivi par le gouvernement : un double mouvement de convergence pour restaurer d'ici au 1^{er} juillet 2005 l'unité du SMIC

Le principe « à travail égal, salaire égal » impose de mettre fin aux inégalités décrites ci-dessus entre les salariés. Le SMIC doit pleinement retrouver son rôle de référent social comme sa valeur d'étalon dans la fixation et l'évolution des basses rémunérations.

a) Un enjeu majeur eu égard au nombre de salariés concernés

Pour les employeurs comme pour les salariés, la complexité de gestion de ces cinq niveaux de rémunérations minimales est devenue inacceptable. On ne saurait admettre que deux salariés effectuant exactement le même travail perçoivent aujourd'hui des salaires minimaux différents selon la date d'application de l'horaire collectif de l'entreprise. Cette situation ne saurait perdurer dans le temps : le nombre de salariés concernés est important et, pour eux, l'enjeu est essentiel.

NOMBRE DE SALAIRES CONCERNES PAR LES GARANTIES MINIMALES ET LE SMIC
(PREVISIONS AU 1^{ER} JUILLET 2003) *

	GMR 1	GMR 2	GMR 3	GMR 4	GMR 5	Total des salariés bénéficiant d'une des cinq GMR	Total des salariés rémunérés sur la base du SMIC horaire
Nombre de salariés	40 000	410 000	165 000	230 000	240 000	1 080 000	940 000
Par rapport à l'ensemble des salariés concernés par les GMR et le SMIC	1,9 %	20,3 %	8,2 %	11,3 %	12 %	53,6 %	46,4 %
Par rapport à l'ensemble des salariés	0,3 %	2,8 %	1,1 %	1,5 %	1,6 %	7,3 %	6,4 %

* D'après les estimations fournies par le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, septembre 2002

b) Le scénario d'harmonisation des salaires minima retenu par le Gouvernement

Deux soucis ont animé les auteurs du présent projet de loi : la volonté de mettre rapidement fin à ce que le ministre appelle « l'impasse des multismic » d'une part et d'autre part, la ferme détermination de trouver une solution équitable pour tous les smicards. L'objectif final poursuivi par le gouvernement est de faire en sorte qu'au 1^{er} juillet 2005, les différentes garanties de rémunération atteignent le même niveau (aligné sur la garantie la plus élevée) afin de revenir au mode habituel de fixation du SMIC. Celui-ci doit s'entendre comme le résultat du produit du SMIC horaire en vigueur par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable.

Au total, trois préoccupations se sont conjuguées : dans le but de retrouver la nécessaire lisibilité salariale, le gouvernement a tenu à rétablir l'unité du SMIC tout en assurant une évolution satisfaisante du pouvoir d'achat des salaires les plus bas et sans mettre à mal la compétitivité des entreprises.

La première condition pour parvenir au 1^{er} juillet 2005 à la convergence des salaires minima consiste bien entendu à interrompre le cycle de création chaque année de nouvelles garanties mensuelles de rémunération. Il a été décidé que la dernière garantie sera la cinquième (la GMR 5) qui a été fixée au 1^{er} juillet 2002.

De 2002 à 2005, un premier mouvement de convergence doit être opéré entre les différentes garanties mensuelles. Ces garanties augmenteront en fonction de l'évolution de l'indice des prix. En outre, elles seront valorisées, chacune à des taux différents, afin de permettre sur trois ans leur alignement sur la garantie la plus élevée (qui fera elle aussi l'objet d'une augmentation en fonction de l'évolution de l'indice des prix). Ces coups de pouce différentiels seront opérés chaque 1^{er} juillet en même temps que sera annoncée l'augmentation du taux horaire du SMIC.

Un deuxième mouvement de convergence concerna précisément ce taux horaire qui devra, grâce aux coups de pouce nécessaires, rejoindre par paliers successifs le différentiel de 11,4 % qui le sépare, en valeur réelle, de la dernière garantie mensuelle. Cela implique que les règles de calcul du SMIC doivent être modifiées de manière dérogatoire et temporaire. Grâce à ce système, la grande majorité des salariés concernés bénéficiera de gains en pouvoir d'achat importants et en toute hypothèse

supérieurs à ceux résultant de la simple application des règles habituelles. En moyenne, la hausse du pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés devrait atteindre 6,5 %.

Au total, au 1^{er} juillet 2005, les garanties de rémunération mensuelles seront devenues sans objet.

Notons que grâce à l'instauration d'allègements de charges supplémentaires, la hausse du coût du travail sera limitée en termes réels (+ 4,5 % au niveau du SMIC). La part des salaires dans la valeur ajoutée devrait être stabilisée compte tenu de la hausse prévisible des gains de productivité du travail.

LES QUATRE ETAPES

1° Blocage de la mise en place de nouvelles garanties mensuelles de rémunération après le 1^{er} juillet 2002.

2° Revalorisation des cinq garanties existantes chaque 1^{er} juillet en fonction de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef de famille est ouvrier ou employé.

3° Réalisation progressive de la convergence sur la valeur de la dernière d'entre elle, celle créée au 1^{er} juillet 2002, grâce à des majorations différenciées de chacune des cinq garanties mensuelles de rémunération.

4° Revalorisation parallèle du taux horaire du SMIC par paliers successifs chaque 1^{er} juillet de façon à ce qu'au 1^{er} juillet 2005, ce taux horaire multiplié par 151,67 (équivalent sur le mois du nombre d'heures effectuées avec la durée légale de trente-cinq heures hebdomadaires) égale le montant de la dernière garantie mensuelle de rémunération.

3. Analyse des dispositions prévues dans l'article premier du projet de loi pour réaliser ce scénario d'harmonisation

L'article premier du projet de loi se décompose en deux paragraphes : le premier traite de la question des salariés bénéficiant des garanties de rémunération et le deuxième du mode de revalorisation transitoire adopté pour le taux horaire du SMIC.

a) La convergence des garanties mensuelles de rémunération

Le paragraphe I de l'article premier a pour objet de substituer aux deux premiers alinéas du paragraphe I de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 deux nouveaux alinéas.

La **première phrase du premier alinéa** du paragraphe I permet désormais de distinguer deux cas :

- celui des salariés passés aux trente-cinq heures avant le 1^{er} juillet 2002 ;
- et celui des salariés passés aux trente-cinq heures postérieurement à cette date.

Dans le premier cas de figure, le système prévu par la loi de 2000 continue de s'appliquer, c'est-à-dire que la rémunération des salariés payés au SMIC ne peut être inférieure *« au produit du nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de 169 heures, par le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction »*. Dans le deuxième cas, la rémunération due correspond au SMIC en vigueur au 1^{er} juillet 2002.

D'après **la dernière phrase du premier alinéa**, la garantie de rémunération *« est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire »*. On peut relever que cette phrase reste inchangée par rapport à la rédaction retenue dans la loi du 19 janvier 2000. Les salariés passés à trente-cinq heures après le 1^{er} juillet 2002 continueront bien pendant trois ans à percevoir un complément différentiel de salaire qui leur permettra de ne pas perdre de pouvoir d'achat.

La réécriture du **deuxième alinéa du I** de l'article 32 de la loi précitée permet de modifier le mode de revalorisation annuelle des garanties mensuelles de rémunération. Selon la **première phrase**, cette revalorisation ne dépendra plus à partir du 1^{er} juillet 2003 que de *« l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail »*. La notion de pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier qui figurait dans la loi de 2000 disparaît précisément afin de faciliter la convergence entre les GMR. On l'a vu, c'est la différence de critères de revalorisation entre les garanties mensuelles de rémunération et le taux horaire du SMIC qui est à l'origine des difficultés actuelles.

Selon la **deuxième phrase du deuxième alinéa du paragraphe I** réécrit, c'est *« par tranches annuelles égales »* que les revalorisations des garanties de rémunération seront majorées chaque 1^{er} juillet *« de sorte qu'au 1^{er} juillet 2005 au plus tard le minimum applicable à chaque salarié soit égal au minimum revalorisé (...) pour les salariés dont les entreprises réduisent la durée collective du travail postérieurement au 1^{er} juillet 2002. »*

La **dernière phrase** du deuxième alinéa prévoit, comme c'était le cas dans la loi du 19 janvier 2000, que les taux de revalorisation sont fixés par arrêté.

Grâce aux informations transmises par le ministère du travail, les taux de revalorisation annuelle des différentes garanties de rémunération sont d'ores et déjà connus. Le tableau ci-dessous retrace ce que devraient être les revalorisations des trois prochaines années pour permettre la convergence.

TAUX DE REVALORISATION INDICATIFS DES GARANTIES DE REMUNERATION
JUSQU'AU 1^{ER} JUILLET 2005

GMR 1	GMR 2	GMR 3	GMR 4	GMR 5
Situation au 30 juin 2003				
La GMR 1 reste inférieure de 4,9 % à la GMR 5	La GMR 2 reste inférieure de 3,6 % à la GMR 5	La GMR 3 reste inférieure de 1,8 % à la GMR 5	La GMR 4 reste inférieure de 0,6 % à la GMR 5	—
Revalorisations au 1^{er} juillet 2003				
Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2002 et juin 2003 + coup de pouce de 1,6 % environ ➔ La GMR 1 ne sera plus inférieure que de 3,3 % à la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2002 et juin 2003 + coup de pouce de 1,2 % environ ➔ La GMR 2 ne sera plus inférieure que de 2,4 % à la GMR 5	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2002 et juin 2003 + coup de pouce de 0,6 % environ ➔ La GMR 3 ne sera plus inférieure que de 1,2 % à la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2002 et juin 2003 + coup de pouce de 0,2 % environ ➔ La GMR 4 ne sera plus inférieure que de 0,4 % à la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2002 et juin 2003
Revalorisations au 1^{er} juillet 2004				
Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2003 et juin 2004 + Coup de pouce de 1,6 % environ ➔ La GMR 1 ne sera plus inférieure que de 1,7 % à la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2003 et juin 2004 + coup de pouce de 1,2 % environ ➔ La GMR 2 ne sera plus inférieure que de 1,2 % à la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2003 et juin 2004 + coup de pouce de 0,6 % environ ➔ La GMR 3 ne sera plus inférieure que de 0,6 % à la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2003 et juin 2004 + coup de pouce de 0,2 % environ ➔ La GMR 4 ne sera plus inférieure que de 0,2 % à la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2003 et juin 2004
Revalorisations au 1^{er} juillet 2005				
Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2004 et juin 2005 + coup de pouce de 1,6 % environ ➔ La GMR 1 aura rejoint le niveau de la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2004 et juin 2005 + coup de pouce de 1,2 % environ ➔ La GMR 2 aura rejoint le niveau de la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2004 et juin 2005 + coup de pouce de 0,6 % environ ➔ La GMR 3 aura rejoint le niveau de la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2004 et juin 2005 + coup de pouce de 0,2 % environ ➔ La GMR 4 aura rejoint le niveau de la GMR 5.	Revalorisation selon l'évolution des prix entre juillet 2004 et juillet 2005
A partir du 1^{er} juillet 2005				
Les garanties mensuelles de rémunération seront sans objet. Les trois coups de pouce différentiels annuels des GMR 1, GMR 2, GMR 3 et GMR 4 auront permis l'alignement de ces garanties sur la dernière garantie créée, la GMR 5. Seul subsistera le taux horaire du SMIC qui sera revalorisé parallèlement de 11,4 % au total entre juillet 2003 et juillet 2005. Le niveau du SMIC horaire doit être tel, que multiplié par 151,67, il corresponde au montant atteint par la GMR 5 au 1 ^{er} juillet 2005, c'est-à-dire à 1154,3 euros + les trois revalorisations successives de 2003, 2004 et 2005 en fonction de l'évolution des prix.				

b) Un régime transitoire pour la revalorisation annuelle du SMIC

Le paragraphe II de l'article premier du présent projet a pour objet de réécrire **le V de l'article 32** actuel de la loi du 19 janvier 2000, qui prévoyait qu'un rapport devait être remis par le Gouvernement au Parlement avant le 31 décembre 2002 sur la sortie du dispositif des garanties mensuelles de rémunération. Ce rapport vient d'être remis au Parlement et tire le bilan de l'application du mécanisme mis en place par la loi de 2000. C'est précisément à cause du bilan négatif dressé à ce sujet que l'actuel gouvernement propose aujourd'hui un scénario d'harmonisation des salaires minima imposant de modifier temporairement le mode de revalorisation du SMIC. Tel est l'objet du **V de l'article 32 tel que réécrit** par le présent projet de loi.

Le paragraphe V nouveau met en place un système dérogatoire aux dispositions de l'article L. 141-5 du code du travail. Les « *modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 141-3* » du code du travail deviennent les seuls critères de revalorisation annuelle du SMIC. Cela signifie que le SMIC sera augmenté chaque 1^{er} juillet du montant de l'évolution des prix. Aux termes de la dernière phrase du V réécrit, « *cette revalorisation est majorée en vue de rendre sans objet au 1^{er} juillet 2005 la garantie mentionnée au I* ».

On peut relever que le gouvernement s'est doublement engagé :

- Il s'est engagé à ce que le taux horaire du SMIC fasse l'objet jusqu'en 2005 de coups de pouce significatifs pour obtenir une hausse sur trois ans de 11,4 % en termes réels. Au 1^{er} juillet 2005, le niveau de la GMR 5 équivaldra à 151,67 fois le SMIC.

- Il a en outre promis aux partenaires sociaux que ce mode de revalorisation du taux horaire du SMIC dérogatoire aux dispositions de l'article L. 141-5 du code du travail ne serait admis qu'à titre transitoire.

Le rapporteur souhaite confirmer à ceux des acteurs sociaux qui en douteraient encore que leurs inquiétudes s'agissant du caractère transitoire du nouveau mode de revalorisation du taux horaire du SMIC n'ont pas lieu d'être. Dès que la convergence aura été réalisée, le gouvernement n'aura plus aucune raison de ne pas revaloriser chaque 1^{er} juillet le taux horaire du SMIC selon les règles habituelles déterminées dans la première phrase de l'article L. 141-5 du code du travail qui dispose : « *En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail* ».

Selon la première phrase de l'article L. 141-6 du code du travail, « *les relèvements annuels successifs devront tendre à éliminer toute distorsion durable entre la progression du salaire minimum de croissance et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus* ».

L'ensemble de ces garanties liées à l'augmentation du SMIC continuera à être respecté après le 1^{er} juillet 2005.

Il n'y a donc aucune zone d'ombre à ce sujet. Lors de son audition devant la commission le mercredi 18 septembre 2002, M. François Fillon l'a d'ailleurs rappelé :

« cette dérogation ne sera que temporaire et exclusivement justifiée par les besoins de l'opération. Il y sera mis fin à l'issue de la convergence pour revenir aux règles habituelles. » D'une manière générale, le gouvernement se porte garant des intérêts des salariés concernés. Lors de l'audition du ministre devant la commission, le 18 septembre 2002, M. Bernard Accoyer a demandé selon quelles modalités le coût de la vie continuerait à être pris en compte dans la revalorisation du SMIC. En réponse, le ministre a indiqué que *« la prise en compte du coût de la vie dans la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles de revenus sera maintenue, y compris pendant la période de convergence de trois ans »*. Le ministre a rappelé que le choix d'une période courte pour l'opération de convergence, fixée à trois ans, était justifié par le souci *« d'éviter que les salariés les moins payés ne voient l'évolution de leur salaire cantonnée à la seule augmentation de l'indice des prix sur une trop longue période »*.

*

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à aligner le montant des différents SMIC pour les salariés passés aux trente-cinq heures sur le niveau du SMIC établi au 1^{er} juillet 2002.

M. Maxime Gremetz a précisé que cet amendement avait pour but de rétablir l'égalité de rémunération entre les salariés payés au SMIC.

Le rapporteur a indiqué que cet amendement aurait pour effet de relever brutalement le taux horaire du SMIC de 11,4 %. Le scénario de convergence retenu par le gouvernement – scénario recommandé par le Conseil économique et social – témoigne d'un plus grand réalisme puisqu'il prévoit l'alignement, sur une période de trois ans, du taux horaire du SMIC sur la dernière garantie mensuelle de rémunération (la GMR 5), c'est-à-dire celle applicable aux salariés passés aux trente-cinq heures après le 1^{er} juillet 2002. Chaque année, le taux horaire du SMIC devrait ainsi augmenter d'environ 5 %, soit le taux de l'inflation auquel s'ajoutera un coup de pouce très significatif, de l'ordre 3 % environ. Les salariés rémunérés au SMIC n'avaient pas bénéficié de telles augmentations à l'époque du précédent gouvernement qui s'était contenté de « coups de pouce » très faibles.

La commission a *rejeté* cet amendement ainsi qu'un amendement de coordination de M. Maxime Gremetz.

La commission a ensuite examiné trois amendements identiques présentés par M. Gaëtan Gorce, M. Maxime Gremetz et Mme Martine Billard (n° 1), visant à supprimer le paragraphe II de l'article 1^{er} du projet de loi.

M. Gaëtan Gorce a rappelé que ce paragraphe a pour objet de réécrire le paragraphe V de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 qui prévoit la remise au Parlement d'un rapport sur la sortie du dispositif des garanties mensuelles de rémunération avant le 31 décembre 2002. L'harmonisation des niveaux de salaires minima constitue certes un exercice difficile, mais la nécessité de trouver une solution à ce mécanisme n'était pas méconnue par les auteurs de la loi relative à la réduction du temps de travail, seules restaient à définir les conditions concrètes de cette harmonisation. Pour la première fois depuis 1957, date de la création du SMIG, un gouvernement entend remettre en cause, en principe de manière transitoire, les modes habituels de revalorisation du taux horaire du SMIC qui est fonction de l'indice des prix

d'une part et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire mensuel ouvrier de base d'autre part.

Mme Martine Billard a estimé qu'il y avait une contradiction entre le mécanisme mis en place par le projet de loi pour permettre la revalorisation dérogatoire du taux horaire du SMIC et la volonté affichée par le gouvernement d'augmenter les salaires les plus bas.

M. Maxime Gremetz a dénoncé le dispositif proposé par le gouvernement qui aboutit à modifier les règles traditionnelles et protectrices du mode de revalorisation annuelle du SMIC. En effet, la référence à l'augmentation du salaire horaire ouvrier de base ne figure pas dans le projet de loi, ce qui ne permettra pas aux salariés concernés de bénéficier des fruits de la croissance. Il a estimé que les salariés payés au SMIC perdraient environ quarante euros par mois.

M. René Couanau a déclaré que si le gouvernement actuel était contraint de mettre en place un mécanisme de sortie des multismic, c'était précisément parce que le gouvernement précédent avait laissé subsister un dispositif illisible et ingérable.

M. Alain Néri a jugé que la décision du gouvernement de remettre en cause le mode de revalorisation du SMIC aurait des conséquences particulièrement néfastes. Ainsi, le fait d'abandonner, dans le mode de calcul du taux horaire du salaire minimum de croissance, la référence à l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire ouvrier est proprement inadmissible.

M. Hervé Morin a rappelé que, lors des discussions sur le deuxième projet de loi relatif à la réduction du temps de travail, l'opposition dont il faisait alors partie, avait alerté la majorité sur les risques que le texte faisait encourir au SMIC. Le précédent gouvernement n'a nullement tenu compte de ces mises en garde dont chacun voit aujourd'hui qu'elles étaient fondées. L'actuelle majorité entend simplement mettre fin aux disparités engendrées par l'application de la loi du 19 janvier 2000.

M. Gaëtan Gorce a indiqué que, lors du débat sur le projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail, l'opposition de l'époque avait combattu l'idée même que le pouvoir d'achat des salariés payés au SMIC puisse être maintenu lors du passage à la durée légale de trente-cinq heures. En outre, il importe de rappeler que le dispositif de rattrapage du taux horaire du SMIC était prévu dans la deuxième loi sur les trente-cinq heures, qui disposait que les garanties mensuelles de rémunération devaient devenir sans objet à l'horizon du 1^{er} juillet 2005, même si elle ne prévoyait pas les modalités précises et le rythme de convergence de ces garanties. Par ailleurs, il n'est pas exact de dire qu'il existe aujourd'hui sept niveaux différents de SMIC : il n'y a jamais eu qu'un taux horaire du SMIC. Le dispositif proposé par le gouvernement doit être condamné car il implique une remise en cause profonde du mode de revalorisation du salaire minimum de croissance, ce que n'avait pas fait la loi sur la réduction négociée du temps de travail.

Après avoir précisé que sa position sur la question du SMIC était restée inchangée depuis les débats sur la loi du 19 janvier 2000, **M. Maxime Gremetz** a réitéré ses critiques quant à la volonté du gouvernement de s'exonérer des règles traditionnelles de revalorisation du SMIC, une telle démarche lui paraissait particulièrement dangereuse.

M. René Couanau a observé que le réajustement du SMIC est aujourd'hui indispensable compte tenu des inconvénients et des inégalités résultant du système actuel. Confronté à une situation de crise, le gouvernement est contraint d'agir car le précédent gouvernement a failli à ses responsabilités. Les dispositions figurant dans le projet de loi n'ont qu'un caractère transitoire et n'hypothèquent en rien le retour, à partir de 2006, aux modalités classiques de calcul du SMIC.

M. Jean Le Garrec a estimé que le texte proposé par le gouvernement créait des inégalités particulièrement préoccupantes entre les salariés selon qu'ils sont employés dans des entreprises de plus ou de moins de vingt salariés. Le fait de modifier les règles de calcul du SMIC est une décision très grave, que le gouvernement aura inévitablement à assumer dans les mois et les années à venir. Le projet de loi marque en outre un recul très net par rapport au dispositif en vigueur, car il supprime le lien nécessaire entre la réduction du temps de travail et l'allègement des charges sociales patronales.

Le rapporteur a donné un avis défavorable à l'adoption des trois amendements, en rappelant que l'article premier du projet de loi permet de sortir par le haut du problème créé par la loi sur les trente-cinq heures en matière de SMIC. Celui-ci bénéficiera d'une revalorisation de 11,4 %, en valeur réelle, sur trois ans : on ne saurait donc valablement parler de baisse du pouvoir d'achat, ce que les organisations syndicales ont bien compris d'ailleurs. En outre, il s'agit d'un dispositif transitoire : le gouvernement s'est engagé à revenir dès 2006 au mode traditionnel de revalorisation du SMIC, qui prend en compte la hausse des prix ainsi que l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier. La référence à ce dernier est temporairement remplacée par des « coups de pouce », qui seront d'ailleurs plus avantageux pour les salariés.

La commission a *rejeté* ces trois amendements. Puis elle a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant l'augmentation du taux horaire du SMIC de 11,43 % au 1^{er} juillet 2003.

M. Maxime Gremetz a rappelé avoir défendu un amendement comparable lors de l'examen de la deuxième loi sur les trente-cinq heures : depuis 2000, le groupe communiste demande à ce que le taux horaire du SMIC soit revalorisé de 11,4 %. Cela n'a pas été fait par le précédent gouvernement. S'il était aujourd'hui adopté, cet amendement permettrait de rattraper le temps perdu depuis 1999 en matière de revalorisation du SMIC.

Après que **le rapporteur** a donné un avis défavorable à cet amendement, la commission l'a *rejeté*.

La commission a ensuite examiné un amendement du rapporteur visant à renforcer l'engagement pris par le gouvernement d'augmenter le taux horaire du SMIC, par coups de pouce successifs, chaque 1^{er} juillet, en précisant que ces revalorisations et leurs majorations doivent se faire annuellement.

Le rapporteur a estimé que cet amendement était de nature à rassurer les représentants de l'opposition et devrait logiquement recueillir leur assentiment.

M. Gaëtan Gorce a considéré que l'amendement dénotait surtout une méfiance du rapporteur vis-à-vis des engagements du gouvernement. D'une manière générale, il faut rappeler que l'augmentation du pouvoir d'achat du SMIC entre 1997 et 2002 a été plus importante que les 11,4 % annoncés par le projet de loi et que la nécessité d'harmoniser vers le haut les différents niveaux de garanties mensuelles de rémunération était inscrite dans la deuxième loi sur les trente-cinq heures.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur.

Puis elle a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à compenser les effets des clauses de gel ou de modération salariale figurant dans de nombreux accords collectifs, y compris dans des accords conclus par des organisations syndicales minoritaires, après que **le rapporteur** a fait observer qu'il n'appartient pas au législateur de déterminer les modes de fixation de salaires de l'ensemble des salariés des entreprises privées.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz disposant que les barèmes de salaires des accords et conventions collectives ne peuvent comporter de niveaux de rémunération minima inférieurs au SMIC.

M. Maxime Gremetz a fait observer que nombreux sont les accords de branche ou les conventions collectives comportaient encore des barèmes de salaires prévoyant des rémunérations inférieures au SMIC.

Mme Martine Billard a approuvé l'amendement en soulignant que, dans de nombreux secteurs d'activité, les organisations patronales refusent de réactualiser les grilles de salaires. Du fait des insuffisances de la négociation collective en ce domaine, il est de la responsabilité de la représentation nationale d'agir pour remédier à cette situation. Une telle mesure irait, de plus, dans le sens de la simplification voulue par le gouvernement.

Le rapporteur s'est opposé à l'amendement en s'interrogeant sur son applicabilité. Il n'est en effet pas possible de contraindre les partenaires sociaux à négocier. De plus, s'il est vrai que certaines conventions prévoient toujours dans leurs barèmes de salaires des rémunérations minimales inférieures au SMIC, celles-ci ne sont jamais appliquées dans la réalité : les salariés perçoivent quoi qu'il en soit le montant du SMIC.

M. Maxime Gremetz s'est déclaré prêt à retirer cet amendement s'il obtient l'assurance qu'il n'y aura plus d'accords salariaux signés par des syndicats minoritaires ; ces accords sont en effet totalement contradictoires avec la volonté affichée par le gouvernement de garantir la démocratie sociale.

M. Jean Le Garrec a rappelé qu'il est parfois difficile de confier un processus d'évolution sociale à la seule négociation collective. Ainsi, l'accord de réduction négociée du temps de travail signé en 1995 entre les organisations patronales et les syndicats, bien que tout à fait remarquable, n'a jamais été appliqué. Cela explique d'ailleurs que le gouvernement de Lionel Jospin ait choisi de réaliser la réforme des trente-cinq heures par la loi.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a ensuite *adopté* l'article premier ainsi modifié.

Après l'article premier

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant à poursuivre et renforcer la logique de la réduction du temps de travail en proposant de faire passer la durée légale de trente-cinq à trente-deux heures, après que **le rapporteur** s'est déclaré défavorable à cette surenchère, dans les circonstances économiques et sociales actuelles.

Titre premier

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz rédigeant ainsi le titre premier du projet de loi : « *Dispositions relatives aux salaires* », après que **le rapporteur** a observé qu'il n'appartenait manifestement pas au législateur de fixer le niveau de l'ensemble des salaires.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Le titre II du projet de loi se décompose en quatre articles. Les deux premiers portent sur les aménagements nécessaires de la loi du 19 janvier 2000 mais ne remettent nullement en cause la fixation de la durée légale du travail à trente-cinq heures. En effet, l'article 2 ne tend qu'à assouplir, même si ces assouplissements sont substantiels, les modalités d'application de la réduction du temps de travail, modalités que la loi du 19 janvier 2000 avait rendues excessivement complexes par des dispositions trop rigides. L'article 3 prévoit, pour sa part, des mesures transitoires au bénéfice des petites entreprises. L'article 4 ne vise qu'à transposer l'ensemble de ces dispositions aux entreprises et exploitations relevant du code rural. Quant à l'article 5, il clarifie la question de l'application effective des accords de réduction du temps de travail au sein d'un secteur particulier : celui des établissements médico-sociaux.

Article 2

(articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8, L. 212-9, L. 212-15-2, L. 212-15-3 et L. 227-1 du code du travail)

Assouplissements des trente-cinq heures

Cet article comporte huit paragraphes mettant chacun en œuvre un assouplissement important des dispositions prévues par la loi du 19 janvier 2000. Pour la clarté des commentaires qui suivent, il convient tout d'abord de donner un aperçu général des dispositions ainsi prévues car les sujets traités varient et huit articles du code du travail sont modifiés ou complétés.

- Le **paragraphe I** porte sur le régime définitif des heures supplémentaires ; il modifie l'article L. 212-5 du code du travail tel que réécrit par l'article 5 (paragraphe I et II) de la loi du 19 janvier 2000.

- Le **paragraphe II** traite du repos compensateur obligatoire et du contingent annuel d'heures supplémentaires. Il réécrit les premier et troisième alinéas de l'article L. 212-5-1 du code du travail qui avait été modifié par l'article 5 (paragraphe VI) de la loi précitée.

- Le **paragraphe III**, qui est une conséquence du paragraphe II, précise la nature du contingent d'heures supplémentaires, et réécrit le deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail (article qui ne fut pas modifié par la loi du 19 janvier 2000).

- Le **paragraphe IV**, qui porte sur les modulations d'horaires sur tout ou partie de l'année, vise à modifier diverses dispositions figurant dans les alinéas un et quatre de l'article L. 212-8 actuel du code du travail (article entièrement réécrit par l'article 8 de la loi du 19 janvier 2000).

- Le **paragraphe V**, qui opère le même type de modifications que le paragraphe IV, modifie, quant à lui, l'article L. 212-9 du code du travail relatif aux mécanismes de réduction du temps de travail sur une période de quatre semaines, article rétabli par l'article 9 de la loi du 19 janvier 2000.

- Le **paragraphe VI** réécrit une partie de l'article L. 212-15-2 du code du travail relatif aux cadres bénéficiant de la même réduction du temps de travail que les autres salariés. Cet article ainsi que les articles L. 212-15-1, L. 212-15-3 et L. 212-15-4 ont été insérés dans le code du travail par l'article 11 de la loi du 19 janvier 2000 qui a créé une section 5 dans le chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail consacrée à la durée du travail pour les personnels d'encadrement.

- Le **paragraphe VII** modifie le deuxième alinéa du paragraphe II (relatif aux conventions de forfait en heures sur l'année) et le premier alinéa du paragraphe III (relatif aux conventions de forfait en jours sur l'année) de l'article L. 212-15-3 du code du travail relatif aux cadres dits intermédiaires ou autonomes : c'est-à-dire ceux qui ne sont ni dans des cadres dirigeants ni des cadres intégrés dans une équipe de travail.

- Le **paragraphe VIII** tend à modifier diverses dispositions figurant dans les alinéas un, deux, et onze de l'article L. 227-1 du code du travail relatif au compte épargne temps, article qui avait fait l'objet de plusieurs aménagements prévus par l'article 16 de la loi du 19 janvier 2000.

*

La commission a examiné un amendement de suppression de cet article présenté par Mme Martine Billard.

Mme Martine Billard a dénoncé l'objectif du projet de loi consistant à démanteler la réduction du temps de travail, qui avait pour objet d'accorder plus de temps libre aux salariés et leur a permis de développer de multiples activités. En outre, la réduction du temps de travail a eu un impact positif important sur le marché du travail.

M. Hervé Morin a observé que les trente-cinq heures étant entrées aujourd'hui dans les mœurs, il serait très difficile de revenir sur cette réforme malgré ses incidences négatives telle que l'accentuation des inégalités entre les salariés, notamment en fonction de la taille des entreprises. Pour régler la question des heures supplémentaires, il aurait été préférable de privilégier une véritable démarche conventionnelle et contractuelle, mais pour cela il aurait fallu préalablement fixer, par accord entre les organisations syndicales et patronales, de nouvelles règles de dialogue social et notamment définir la notion d'accords majoritaires, tout en revoyant en profondeur les règles de la représentativité syndicale.

Si certaines règles relèvent de l'ordre public social, et doivent être définies par la loi, telles que les dispositions sur les durées maximales de travail, le travail de nuit ou les temps de repos, la durée du travail devrait relever par nature du domaine conventionnel. C'est par la négociation collective que devraient être fixées les modalités d'application des conventions de forfait pour les cadres, du compte épargne temps ou encore de l'annualisation.

La démarche qui a été retenue risque en effet de trouver rapidement ses limites. Dans la mesure où le projet de loi prévoit que, en l'absence d'un accord de branche étendu, la majoration des huit premières heures supplémentaires est de 25 %, puis de 50 % pour les autres suivantes, il est à craindre qu'aucun accord de branche ne soit jamais signé. On voit mal quelle organisation syndicale pourrait souhaiter négocier des conditions moins favorables pour les salariés. Ainsi, les heures supplémentaires continueront de coûter cher à l'entreprise et l'on n'aura pas modifié en profondeur la deuxième loi sur la réduction du temps de travail. Les changements, en réalité, resteront minimes.

M. Gaëtan Gorce a indiqué qu'il rejoignait les préoccupations venant d'être exprimées quant à la nécessité de rénover le dialogue social. L'intérêt de la négociation collective est en effet réduit à néant si les règles sont déjà intégralement fixées par la loi. Il aurait été souhaitable de poser les conditions propices pour qu'un véritable débat entre les partenaires sociaux ait lieu sur les conditions de mise en place de la réduction du temps de travail. Le projet de loi cristallise les inégalités entre les petites entreprises et les grandes et surtout entre les salariés.

En fixant pour une période de trois ans, le taux de majoration à 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires dans les entreprises de vingt salariés ou plus, le gouvernement semble prendre acte de ce que les salariés de ces entreprises n'ont plus vocation à bénéficier de la réduction du temps de travail. De même, celle-ci n'a plus guère de sens si le compte épargne temps peut être négociable en argent, ce que propose le projet de loi. Sans doute par crainte de la réaction de l'opinion publique, le gouvernement n'ose pas mettre fin ouvertement aux trente-cinq heures mais la réforme des trente-cinq heures est insidieusement vidée de son sens.

M. Claude Gaillard a observé que la réduction du temps de travail posait un problème majeur aux petites et moyennes entreprises. Ce projet de loi leur apporte une souplesse nécessaire et davantage de liberté. Il permet aux entreprises qui souhaitent poursuivre la réduction du temps de travail de le faire, mais aussi à celles qui ont des priorités différentes de privilégier leurs propres orientations, dans le cadre des limites qui ont été fixées par la loi. Il faut accompagner la tendance de fond qui existe en

matière de réduction du temps de travail, en gardant à l'esprit deux priorités : la défense du pouvoir d'achat des salariés et l'impératif de la lutte contre le chômage.

M. Jean Le Garrec a souligné la perversité d'un projet de loi qui modifie de manière insidieuse l'ensemble du dispositif existant, comme le montre la volonté du gouvernement de permettre désormais la « monétarisation » du compte épargne-temps.

M. René Couanau a insisté sur l'importance attachée par les salariés aux revendications en matière de pouvoir d'achat. C'est la totale absence de souplesse dans la mise en œuvre des trente-cinq heures qui oblige aujourd'hui le gouvernement à agir.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement car celui-ci revient à refuser des assouplissements qui se sont pourtant avérés indispensables. La durée légale du travail reste fixée à trente-cinq heures mais sa mise en œuvre doit être repensée avec pragmatisme et simplicité. Par ailleurs, il a rappelé que la primauté donnée au droit conventionnel pourrait devenir dangereuse ou contre-productive si elle était poussée à son extrême et qu'aucun garde-fou légal ne venait l'encadrer.

La commission a *rejeté* cet amendement.

Paragraphe I

(article L. 212-5 du code du travail)

Régime des heures supplémentaires

Le paragraphe I comporte trois parties. Si le 1^o a une portée majeure, les 2^o et 3^o ne constituent, en revanche, que des mesures de coordination¹.

Le 1^o a pour objet de substituer aux paragraphes I et II actuels de l'article L. 212-5 du code du travail un paragraphe unique (I) modifiant les règles actuelles de majoration des heures supplémentaires. Afin de comprendre l'importance de ces nouvelles dispositions, il convient de rappeler l'état actuel du droit tel qu'il résulte de l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000.

1. Le régime actuel : un système pour le moins complexe distinguant les quatre premières heures supplémentaires, les quatre suivantes, et celles qui suivent les huit premières...

Il faut tout d'abord rappeler que la loi du 19 janvier 2000 avait prévu que le régime définitif des heures supplémentaires ne s'appliquerait qu'après une période d'adaptation d'un an. Le tableau qui suit permet de comparer le droit antérieur à la loi du 19 janvier 2000 avec le régime dit définitif (après la période d'adaptation) issu des dispositions de la loi précitée.

¹ Notons que par coordination, les 2^o et 3 du paragraphe I de l'article 2 du projet de loi opèrent les coordinations nécessaires de numérotation des paragraphes à l'article L. 212-5 du code du travail.

DROIT ANTERIEUR A LA LOI DU 19 JANVIER 2000	REGIME ACTUEL RESULTANT DE LA LOI DU 19 JANVIER 2000
REGIME APPLICABLE DE LA 36 ^{EME} A LA 39 ^{EME} HEURE HEBDOMADAIRE	
Avant les lois de juin 1998 et de janvier 2000, la durée légale du travail était de trente-neuf heures hebdomadaires. Les quatre heures, de la 36^{ème} à la 39^{ème}, n'étant pas des heures supplémentaires, elles ne devaient logiquement pas faire l'objet de majorations. Des accords de réduction du temps de travail conclus sur la base de la loi de 1998 avaient néanmoins pu prévoir que ces heures feraient l'objet d'une rémunération majorée. Mais il faut relever que cette majoration n'était établie qu'avec l'accord des partenaires sociaux.	L'article 1^{er} de la loi du 19 janvier 2000 a modifié l'article L. 212-1 du code du travail pour confirmer ce que prévoyait déjà la loi du 15 juin 1998, à savoir que la nouvelle durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine. Le I de l'article L. 212-5 du code du travail (tel que réécrit par le II de l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000) prévoit aujourd'hui que ces quatre premières heures donnent lieu à une bonification de 25 %. La « <i>bonification</i> » (notons que le terme classique de « <i>majoration</i> » n'est pas employé) peut être accordée au salarié sous forme de repos ou de rémunération selon le choix opéré par les partenaires sociaux. Le Gouvernement de M. Lionel Jospin a, par choix politique, privilégié la bonification en repos puisqu'en l'absence d'accord collectif, c'est dans le droit actuel le repos qui s'impose, et non la majoration salariale. ♦ Si la bonification est accordée en repos (soit que les partenaires sociaux aient choisi le repos et non la rémunération, soit qu'en l'absence d'accord, le repos ait été automatique), chacune des quatre premières heures supplémentaires est rémunérée à 100 % et donne droit à un repos de 25 % (soit 15 minutes). ♦ Si la bonification prend la forme d'une majoration de salaire (il faut alors qu'un accord le prévoit explicitement), cela signifie que chacune des quatre premières heures supplémentaires est rémunérée à hauteur de 125 % (100 % + 25 %).
REGIME APPLICABLE DE LA 40 ^{EME} A LA 43 ^{EME} HEURE HEBDOMADAIRE	
Avant la loi du 19 janvier 2000, c'est la 40^{ème} heure qui était la première heure supplémentaire. Le paiement des huit premières supplémentaires (de la 40^{ème} à la 47^{ème}) était majoré de 25 %	D'après le II de l'article L. 212-5 actuel du code du travail, le paiement des quatre heures (de la 40^{ème} à la 43^{ème}) qui suivent les quatre premières heures supplémentaires est majoré de 25 %.
REGIME APPLICABLE A PARTIR DE LA 43 ^{EME} HEURE HEBDOMADAIRE	
Avant la loi du 19 janvier 2000, la 43^{ème} heure ne constituait pas le seuil de passage à un taux de majoration plus élevé (de 25 % à 50 %). Par définition, la huitième heure supplémentaire était la 47^{ème} heure et c'est seulement au-delà de cette heure que le taux de 50 % de majoration s'appliquait.	Du fait du passage à la durée légale à trente-cinq heures, la huitième heure supplémentaire à partir de laquelle s'applique le taux de majoration de 50 % est la 43^{ème} heure (et non plus la 47^{ème}). Ainsi toutes les heures supplémentaires à compter de la 44^{ème} heure doivent aujourd'hui être rémunérées à hauteur de 150 %.

Force est de constater que, s'agissant de la majoration des heures supplémentaires, le dispositif mis en place par la loi du 19 janvier 2000 ne se caractérise par la simplicité.

En imaginant des mécanismes toujours plus complexes, le précédent gouvernement a fini par brouiller les repères clairs dont les acteurs sociaux ont besoin pour réguler leurs relations. Par choix politique, il a considéré que, faute d'accord, les quatre heures de la 36^{ème} heure à la 39^{ème} heure par semaine donneraient automatiquement lieu à du repos, alors même que les salariés sont légitimement plus préoccupés de leur pouvoir d'achat que d'un repos dès la 36^{ème} heure. A ce stade, l'impératif de préservation de la santé physique du salarié n'impose sans doute pas que le législateur doive prévoir pour lui un droit à un repos au détriment d'une possibilité de rémunération plus élevée.

2. Le mécanisme proposé par le projet de loi : vers davantage de responsabilités assumées par les partenaires sociaux

L'objet du 1^o du paragraphe I de l'article 2 du présent projet est d'abroger les paragraphes I et II de l'article L. 212-5 du code du travail pour y substituer un seul paragraphe (I) composé de trois phrases. Notons que **le 2^o et le 3** permettent uniquement la mise en cohérence des numérotations au sein de l'article L. 212-5.

a) Des nouvelles dispositions plus lisibles

Aux termes de la **première phrase du nouveau premier paragraphe de l'article L. 212-5 du code du travail**, c'est un accord de branche étendu qui fixe désormais le taux de majoration des heures supplémentaires.

Cette disposition, qui tient en quelques mots dans le code du travail, constitue en réalité une novation très importante de notre législation sociale. Pour la première fois, le législateur donne compétence aux partenaires sociaux pour décider du niveau optimal de la rémunération des heures supplémentaires. Avant ces dispositions, tout accord qui aurait prétendu régler cette question eût été totalement illégal et n'aurait pu être appliqué. Si la loi autorise actuellement les partenaires sociaux par accord de branche étendu à fixer un volume annuel d'heures supplémentaires pouvant être supérieur ou inférieur au contingent légal, elle ne leur donne en revanche pour l'heure aucune compétence s'agissant de la rémunération de ces heures.

Avec le présent projet de loi, les responsabilités incombant aux acteurs de la branche se trouvent grandement renforcées. Ceux-ci sont reconnus compétents non seulement pour déterminer le volume de travail nécessaire mais également son coût.

La **deuxième phrase du nouveau premier paragraphe de l'article L. 212-5 du code du travail** fixe une règle minimale à l'attention des négociateurs au niveau de la branche. Une heure supplémentaire doit, quelle que soit la branche, faire l'objet d'une rémunération minimale. Cette majoration plancher est fixée à 10 %. Ainsi, le taux de majoration « *ne peut pas être inférieur à 10 %* ». On note qu'aucun plafond n'est en revanche déterminé dans la loi. Il appartiendra aux organisations représentatives des salariés et aux représentants patronaux de s'entendre sur le régime adéquat de

majoration des heures supplémentaires devant s'appliquer à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant d'une même branche. Le taux choisi résultera d'une négociation prenant en considération les besoins et les contraintes propres à chaque secteur d'activité. Il reflètera le point d'équilibre trouvé par les différents acteurs au niveau de la branche.

La **dernière phrase du nouveau premier paragraphe de l'article L. 212-5 du code du travail** traite du cas où, dans une branche, aucun accord ne peut s'appliquer. Cette situation peut résulter de trois cas de figure :

- 1^{er} cas de figure : les partenaires sociaux ne sont parvenus à aucun accord (du fait par exemple d'une divergence persistante entre les taux de majoration proposés par les représentants des salariés et ceux souhaités par les représentants des employeurs) ;
- 2^{ème} cas de figure : les partenaires sociaux n'ont pas engagé de pourparlers à ce sujet ; aucune négociation n'a donc été ouverte. Les acteurs peuvent en effet considérer qu'il est plus simple de continuer à appliquer les taux légaux et qu'il ne convient pas de relancer les débats, parfois complexes et longs, sur l'aménagement du temps de travail en général à l'occasion d'une négociation sur les taux de majoration des heures supplémentaires. Certains des représentants des organisations syndicales et patronales ont indiqué au rapporteur, lors des auditions organisées par lui le 19 septembre 2002, qu'à leur sens, le nombre d'accords de branche signés risquait d'être assez faible, dans un premier temps du moins.
- 3^{ème} cas de figure : un accord de branche a bien été signé mais il n'a pas bénéficié, pour une raison sérieuse, des effets de l'arrêté d'extension nécessaire à son application. Un accord signé par une seule confédération syndicale ultra minoritaire dans la branche pourrait en effet ne pas être étendu.

Si pour l'une ou l'autre des raisons exposées ci-dessus, on constate l'absence d'accord de branche étendu, c'est le régime légal qui s'applique de manière subsidiaire.

Ce régime légal est modifié par rapport au régime actuel sur un point important. Il est en effet prévu, dans la **dernière phrase du paragraphe I de l'article L. 212-5 modifié** par le projet de loi, que les huit premières heures supplémentaires sont majorées de 25 % (de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure) et les heures suivantes de 50 %.

On note que les taux restent identiques à ceux prévus actuellement. En revanche, la notion de « *bonification* » pour les quatre premières heures, figurant, comme on l'a vu, dans la loi du 19 janvier 2000 – bonification prenant automatiquement la forme d'un repos en l'absence d'accord – disparaît au profit de la notion traditionnelle de « *majoration* ». Cela signifie que la logique est inversée par rapport à la loi de 2000 : même si les partenaires sociaux ne concluent pas d'accord, les quatre premières heures donnent lieu à une majoration de salaire et non à du repos. En revanche, si les partenaires sociaux le souhaitent, ils peuvent par accord décider de transformer la majoration de salaire en repos.

b) Une novation à souligner

L'ensemble de ces dispositions apparaissent novatrices à plus d'un titre :

- Etant donné que, par la négociation, les partenaires sociaux pourront déterminer le taux de majoration des heures supplémentaires adéquat, la conséquence première est que ce taux pourra varier d'une branche à l'autre.

Afin de garantir la bonne qualité des accords applicables, le ministère ne devrait pas étendre les accords ayant été signés par des confédérations ne représentant qu'une partie très minoritaire des salariés dans la branche considérée. Cette règle tacite permettra aux organisations syndicales représentant *a contrario* une partie importante des salariés de s'opposer à l'extension d'un accord qui n'aurait pas préalablement recueilli leur aval. De cette manière, on peut supputer que les accords qui feront l'objet d'un arrêté d'extension de la part du ministère émaneront de confédérations représentant réellement l'intérêt d'un grand nombre des salariés visés.

- La loi n'impose nullement à l'accord de branche de fixer des seuils différents de majoration selon le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Les partenaires sociaux pourront décider de fixer un taux unique pour toutes les heures supplémentaires ou de déterminer des taux plus élevés au fur et à mesure que ces heures sont plus nombreuses. Une grande latitude d'action leur est ainsi accordée en la matière.

- Selon le principe traditionnel de faveur, des accords d'entreprise pourraient, au sein de chaque branche, accorder des avantages supérieurs aux salariés : les taux de majoration pourraient ainsi être augmentés par rapport aux taux figurant dans l'accord de branche étendu. Le dialogue social doit en effet être le plus riche possible sur cette question. La négociation de tels accords peut fournir une occasion intéressante pour l'employeur comme pour les représentants des salariés de remettre à plat divers aspects relatifs aux conditions salariales, à l'aménagement du temps de travail ou à l'organisation des actions de formation.

*

La commission a examiné deux amendements identiques de M. Gaëtan Gorce et de Mme Martine Billard (n° 5) visant à supprimer ce paragraphe qui permet aux partenaires sociaux de fixer par accord de branche étendu le taux de majoration des heures supplémentaires.

M. Gaëtan Gorce a rappelé que les organisations patronales et syndicales réfléchissaient actuellement aux voies et moyens pour améliorer les conditions actuelles de la négociation collective. Les accords engageant la collectivité des salariés devraient avoir été signés par une ou des organisations représentant une majorité de ces salariés.

Mme Martine Billard a estimé que le paragraphe I de l'article 2 pourrait avoir pour conséquence une diminution de salaire, en fonction des taux de majoration des heures supplémentaires retenus. Le projet de loi, qui est présenté comme offrant la possibilité, à ceux qui le souhaitent, de travailler plus pour gagner plus, ignore la réalité de l'entreprise. Les heures supplémentaires ne sont pas toujours souhaitées par le salarié et, en droit, il ne peut refuser de les effectuer.

M. Alain Néri a rappelé que cette réforme, sous couvert d'assouplissements, procède en fait de la volonté de revenir sur la réduction du temps de travail purement et simplement, sans que le gouvernement ait le courage de l'afficher ou d'aller jusqu'au bout de la logique en décidant que les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires par le salarié ne souhaitant pas travailler plus pour gagner plus.

M. Claude Gaillard a dit regretter le dogmatisme transparaissant dans les interventions de certains commissaires. Le gouvernement a la double volonté d'accroître le pouvoir d'achat des salariés ayant les salaires les plus bas et de lutter contre le chômage. Les entreprises sont très diverses et la réalité du dialogue social qui s'y déroule est bien différente de celle présentée dans le débat. Il ne faut pas sous-estimer le sens des responsabilités des salariés et la qualité des relations sociales qui existent dans l'entreprise. Les salariés comme les employeurs partagent bien souvent un objectif de développement économique de l'entreprise.

M. Hervé Morin a de nouveau fait observer qu'aucun syndicat ne signerait un accord prévoyant un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à 25 % puisque la loi prévoit que ce taux s'applique, à défaut d'accord. En l'absence d'incitation réelle à la négociation sur ce point, le texte ne changera que peu de chose.

M. Maxime Gremetz a jugé anormal que les entreprises puissent imposer sans limites des heures supplémentaires à leurs salariés. Lors de l'instauration du contingent d'heures supplémentaires, en 1982, il a été précisé que ces heures supplémentaires devaient répondre à « *un surcroît d'activité* ». L'accord d'octobre 1995 parle lui de « *pointes d'activité imprévisibles* ». La chambre sociale de la Cour de cassation a de longue date confirmé ces critères. En 2002, la Cour a jugé que, lorsqu'il existe un accord de branche sur la réduction du temps de travail, les salariés restés à trente-neuf heures ont droit au complément différentiel de salaire et au paiement des quatre premières heures supplémentaires au taux majoré. Cette décision, comme l'ont souligné certains commentateurs, aura de lourdes répercussions sur les entreprises.

Le rapporteur a souligné que le projet de loi avait pour objectif de donner aux partenaires sociaux la possibilité de déterminer le taux majoré des heures supplémentaires tout en prévoyant des garanties grâce au plancher fixé à 10 %. Le texte ne vise pas à permettre aux employeurs de faire faire des heures supplémentaires aux salariés en dépit du bon sens.

La commission a *rejeté* ces deux amendements.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* deux autres amendements (n° 10 et n° 6) de Mme Martine Billard visant à définir un régime légal pour les heures supplémentaires incompatible avec les dispositions du projet de loi.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant une majoration minimale de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires, puis une majoration de 50 % pour les suivantes.

M. Maxime Gremetz a estimé que le recours aux heures supplémentaires doit être dissuadé afin de favoriser l'emploi. L'effort consenti par le salarié effectuant une heure supplémentaire doit être compensé et l'accord collectif portant sur les heures supplémentaires ne doit pouvoir émaner que des organisations syndicales représentant la

majorité des salariés concernés. L'objectif doit être de réduire le chômage en ne favorisant pas le recours aux heures supplémentaires et de respecter les négociations sociales lorsque les heures supplémentaires sont vraiment nécessaires.

Après que **le rapporteur** a donné un avis défavorable, la commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a examiné, en discussion commune, un amendement de M. Gaëtan Gorce précisant que les accords de branche étendus fixant les taux de majoration des heures supplémentaires doivent être signés par des organisations syndicales représentatives et majoritaires et un amendement de M. Maxime Gremetz subordonnant l'extension d'un accord collectif fixant les taux de majoration des heures supplémentaires à la signature d'organisations syndicales majoritaires.

M. Gaëtan Gorce a indiqué que la majoration des heures supplémentaires relève de l'ordre public social et ne saurait être entièrement renvoyée à la négociation de branche sans que des règles strictes soient posées pour garantir le caractère représentatif et majoritaire des organisations signataires de l'accord collectif.

M. Maxime Gremetz s'est insurgé contre l'application, aujourd'hui possible, d'un accord collectif signé par une organisation syndicale ultra-minoritaire à l'ensemble des salariés.

Le rapporteur, après avoir indiqué être défavorable à ces amendements qui présument des résultats de la réflexion actuellement en cours entre les partenaires sociaux sur cette question, a rappelé que le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité s'est clairement engagé devant la Commission nationale de la négociation collective à ne pas prendre d'arrêté d'extension dans le cas où l'accord de branche ne serait signé que par une organisation minoritaire.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

Paragraphe II

(article L. 212-5-1 du code du travail)

Contingent conventionnel annuel des heures supplémentaires et calcul du repos compensateur obligatoire

Le paragraphe II de l'article 2 du projet de loi renforce le rôle de la négociation collective en matière de fixation du contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans l'autorisation de l'inspecteur du travail et modifie les règles applicables en matière de repos compensateur obligatoire. Afin de comprendre la portée réelle de ces nouvelles dispositions, il convient de revenir sur les règles prévalant aujourd'hui en ce domaine.

1. S'il prévoit déjà la coexistence du contingent réglementaire avec le contingent conventionnel, le régime actuel n'admet en revanche pas que le contingent conventionnel ait une incidence sur le repos compensateur.

Il faut tout d'abord rappeler que la notion de contingent annuel d'heures supplémentaires correspond au nombre d'heures pouvant être effectuées pendant une année par un salarié en dépassement de la durée légale hebdomadaire sans que l'employeur ait à demander une autorisation de l'inspecteur du travail.

En effet, aux termes du premier alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail (dispositions que le projet de loi ne propose pas de modifier) « *les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 peuvent être autorisées (...), par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Celui-ci pourra, en cas de chômage, interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi.* »

Actuellement, deux sortes de contingents coexistent :

- d'une part, **le contingent dit réglementaire** (parfois également appelé « *légal* ») qui correspond à un nombre d'heures déterminées par un décret ;
- d'autre part, **le contingent dit conventionnel** qui est déterminé par les partenaires sociaux au niveau de la branche et peut être inférieur ou supérieur au contingent réglementaire (deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail).

a) Le contingent dit réglementaire

Le décret fixant le contingent dit réglementaire en vigueur à la date de rédaction du présent rapport est le décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001 : il fixe le contingent annuel à 130 heures par an par salarié.

• En vertu du premier alinéa de l'article D. 212-25 du code du travail, ce contingent s'applique « *aux ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres mentionnés à l'article L. 212-15-2 ainsi que pour les cadres mentionnés à l'article L. 212-15-3 qui n'ont pas signé de convention individuelle de forfait* ». Selon le deuxième alinéa de l'article D. 212-25, « *pour les cadres mentionnés à l'article L. 212-15-3 qui sont régis individuellement par une convention de forfait établie en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle, ce contingent est fixé à 180 heures par an et par salarié.* »

Le troisième alinéa de l'article D. 212-25 du code du travail prévoit que « *le contingent est réduit à 90 heures par an et par salarié lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de modulation conclu en application de l'article L. 212-8 du code du travail. 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 31 et 39 heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures par an.* »

• On peut relever que l'actuel gouvernement s'est engagé à prendre rapidement un décret visant à remplacer plusieurs dispositions du décret précité actuellement en vigueur. Une des modifications portera sur le niveau du contingent réglementaire qui devrait passer de 130 heures par an et par salarié à 180 heures. D'après les informations obtenues par le rapporteur, le futur décret pourrait entrer en vigueur le 15 octobre 2002.

Le contingent de 180 heures serait applicable non seulement aux ouvriers, aux employés, aux agents de maîtrise mais également aux cadres mentionnés à l'article L. 212-15-2, aux cadres mentionnés à l'article L. 212-15-3 qui n'ont pas signé de convention individuelle de forfait ou qui sont régis individuellement par une convention de forfait établie en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

D'après les informations recueillies par le rapporteur, le futur décret ne devrait pas modifier le contingent prévu en cas de modulation des horaires sur tout ou partie de l'année, contingent qui continuera d'être fixé à 90 heures par an et par salarié. Ce contingent réduit, qui est actuellement inférieur de 40 heures au contingent « normal » (130 heures aujourd'hui) représentera, avec le nouveau décret, exactement la moitié du volume autorisé des heures supplémentaires pour les salariés non couverts par un accord de modulation (180 heures avec le nouveau décret). Cela signifie que la différence entre les heures supplémentaires autorisées en cas d'annualisation et celles permises pour l'ensemble des salariés va s'accroître puisque le contingent réglementaire ira du simple au double entre le premier et le second cas.

Ce futur décret ne sera théoriquement valable que pour une période de dix-huit mois, comme l'a annoncé le gouvernement qui souhaite établir au plus tard le 1^{er} juillet 2004 un bilan de la négociation sur les contingents d'heures supplémentaires et les pratiques de recours aux heures supplémentaires. Ce bilan devrait être présenté à la Commission nationale de la négociation collective et présenté pour avis au Conseil économique et social.

A la suite de cette période de dix-huit mois, le montant de ce contingent réglementaire pourrait être maintenu ou modifié en fonction notamment de la teneur des négociations de branche intervenues entre l'entrée en vigueur du présent projet de loi (en vertu de son article 2, paragraphe I) et la date retenue du 1^{er} juillet 2004.

b) Le contingent conventionnel

A côté du contingent dit réglementaire, existe le contingent dit conventionnel car il résulte de la négociation collective au niveau de la branche. Il faut rappeler ici qu'en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail, les partenaires sociaux peuvent, par accord de branche étendu, déterminer un contingent différent du contingent légal (à la hausse comme à la baisse).

Dans le régime actuel, le fait pour les partenaires sociaux de déterminer un contingent supérieur au contingent légal n'a qu'une seule implication : le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées par un salarié au cours d'une année sans que l'inspecteur ne soit sollicité est plus ou moins élevé selon le volume retenu par les partenaires sociaux. Mais la rémunération de ces heures ne s'en trouve pas modifiée. En outre, le contingent qui sert de critère pour l'application des règles du repos compensateur obligatoire reste le contingent réglementaire et non le contingent conventionnel. Par exemple, si un accord de branche étendu prévoit un contingent conventionnel de 240 heures, cela signifie seulement que chaque salarié de la branche peut effectuer jusqu'à 240 heures supplémentaires au cours de l'année sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Mais actuellement, ce volume autorisé demeure sans incidence :

- sur la rémunération de chacune des heures supplémentaires (au moins 25 % de bonification pour les quatre premières heures, au moins 25 % de majoration pour les quatre heures suivantes puis au moins 50 % de majoration au-delà de la huitième heure supplémentaire par semaine)
- sur le calcul du repos compensateur obligatoire auquel donnent droit certaines heures supplémentaires.

c) Les règles actuellement applicables en matière de repos compensateur obligatoire

Aux termes du premier alinéa actuel de l'article L. 212-5-1 du code du travail, dans les entreprises de plus de dix salariés, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de la quarante-et-unième heure à l'intérieur du contingent annuel réglementaire donne lieu à un repos compensateur de 50 %. Aux termes du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1, *« les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent (réglementaire) ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de dix salariés au plus et de 100 % pour les entreprises de plus de dix salariés. »*

Cela signifie que, non seulement le paiement de l'heure supplémentaire visée par le premier ou le troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail est majoré, mais que le salarié concerné bénéficie, en sus, d'un repos d'une demi-heure (50 % de repos) ou d'une heure (100 % de repos) selon les cas.

Aux termes de la dernière phrase du quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1, *« ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. »* (dispositions datant de la loi n° 76-657 du 16 juillet 1976).

On peut rappeler à ce propos que la loi du 19 janvier 2000 a, dans son article 5, paragraphe VI, complété le dispositif antérieur en prévoyant deux nouvelles dispositions qui ne sont pas modifiées par le présent projet de loi :

- Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié (première phrase du quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail) ;

- Alors que la loi du 13 juin 1998 avait, dans son article 8, prévu que *« le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. »* (première phrase du cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1), la loi du 19 janvier 2000 a, quant à elle, permis à un accord de branche ou d'entreprise de fixer un délai supérieur à deux mois, dans la limite de six mois (deuxième phrase du cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1).

Ces précisions étant rappelées, il convient à présent d'en venir aux modifications apportées par le projet de loi au régime décrit ci-dessus.

2. Les apports du projet de loi sont doubles : la primauté est donnée au contingent conventionnel en matière de calcul du repos compensateur obligatoire et le seuil pertinent de la taille d'entreprise est relevé de dix à vingt salariés.

Le paragraphe II de l'article 2 du présent projet de loi comporte deux parties.

Le 1^o vise à substituer au premier alinéa actuel de l'article L. 212-5-1 du code du travail de nouvelles dispositions s'agissant du repos compensateur obligatoire résultant des heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent annuel.

Le 2^o permet de remplacer le troisième alinéa actuel de l'article L. 212-5-1 par de nouvelles dispositions s'agissant du repos compensateur obligatoire résultant des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel.

a) Le nouveau régime applicable au repos compensateur résultant d'heures supplémentaires effectuées dans les limites du contingent annuel

Le 1^o du paragraphe II de l'article 2 du projet de loi permet de réécrire le **premier alinéa de l'article L. 212-5-1** du code du travail. On note deux différences importantes par rapport au droit en vigueur :

- S'agissant à la taille des entreprises visées

Les entreprises concernées par le repos compensateur au-delà de la quarante-et-unième heure effectuée dans les limites du contingent annuel ne sont plus les entreprises de plus de dix salariés, mais les entreprises de plus de vingt salariés. Le champ d'application de la disposition est donc rétréci pour être mis en cohérence avec les seuils retenus par les deux lois de juin 1998 et janvier 2000 pour le passage à la nouvelle durée légale hebdomadaire. Le rapporteur se réjouit que le projet de loi opère une harmonisation entre les seuils au sein du code du travail. Ces derniers ont eu malheureusement tendance à se multiplier au cours de la période récente. Il convient de revenir progressivement à un code du travail simplifié et plus lisible.

- S'agissant du contingent de référence pour le calcul du repos compensateur obligatoire

Si un contingent conventionnel d'heures supplémentaires a été déterminé par les partenaires sociaux au niveau de la branche, c'est celui-ci et non plus le contingent réglementaire qui est pris en compte pour le calcul du repos accordé au salarié.

A titre d'exemple, dans une entreprise de moins de vingt salariés, même si le contingent réglementaire d'heures supplémentaires a été dépassé par un salarié, le repos compensateur de 50 % ne lui est pas dû si l'heure supplémentaire a été effectuée à l'intérieur des limites d'un contingent conventionnel (par hypothèse ici supérieur au contingent réglementaire). Autre exemple : dans une entreprise de plus de vingt salariés, même si le contingent réglementaire a été dépassé par un salarié, le repos compensateur de 100 % ne lui est pas dû si l'heure supplémentaire est effectuée dans les limites du contingent conventionnel (par hypothèse ici supérieur au contingent réglementaire).

b) Le nouveau régime applicable au repos compensateur résultant d'heures supplémentaires effectuées au-delà des limites du contingent annuel

Le 2° du paragraphe II de l'article 2 du projet de loi permet de réécrire le **troisième alinéa de l'article L. 212-5-1** du code du travail, en modifiant les modalités d'accès au repos compensateur s'agissant cette fois du repos auquel donnent droit les heures supplémentaires effectuées, non plus dans les limites du contingent annuel, mais au-delà de ses limites. Les nouvelles règles applicables sont les suivantes :

- Dans les entreprises de vingt salariés au plus (et non pas, comme dans le régime actuel, dans celles de dix salariés au plus), le taux du repos compensateur est de 50 %, ce qui correspond à une demi-heure de repos pour chaque heure supplémentaire visée. Dans les autres entreprises, celles comprenant plus de vingt salariés (et non pas comme dans le droit actuel, les entreprises de plus de dix salariés), le taux est fixé à 100 %, ce qui équivaut à une heure de repos compensateur pour chaque heure supplémentaire visée.

- Ce n'est plus le contingent réglementaire mais le contingent conventionnel qui sert désormais de référence au déclenchement de la prise de repos compensateur. Tant que le contingent conventionnel n'est pas dépassé, le régime applicable reste celui défini au premier alinéa de l'article L. 212-5-1, et ce même si le contingent réglementaire a, lui, déjà été dépassé.

Ce que le projet de loi ne modifie pas

1 - La capacité laissée aux partenaires sociaux de déterminer par accord de branche étendu un contingent conventionnel prévoyant un volume d'heures supplémentaires inférieur ou supérieur au contingent réglementaire ;

2 - L'existence de deux régimes différents selon que l'heure supplémentaire susceptible d'ouvrir droit au repos compensateur est effectuée dans les limites du contingent annuel ou au-delà de ce contingent ;

3 - Le maintien (dans les entreprises occupant plus d'un certain nombre de salariés : plus de dix avant le projet de loi et plus de vingt avec le projet de loi) du seuil de la 41^{ème} heure pour le déclenchement du repos compensateur ;

4 - Le fait de prévoir des taux de repos compensateur différents selon la taille plus ou moins grande de l'entreprise (50 % ou 100 % selon les cas) ;

5 - Le maintien d'un contingent annuel d'heures supplémentaires réduit au cas où l'entreprise pratique des horaires modulés sur l'année en vertu de l'article L. 212-8 du code du travail.

Ce que le projet de loi modifie

REGIME ACTUEL	REGIME MIS EN PLACE PAR LE PROJET DE LOI
---------------	---

LE CONTINGENT DE REFERENCE POUR LE CALCUL DU REPOS COMPENSATEUR	
Le seul contingent réglementaire c'est-à-dire le contingent fixé par décret 130 heures par an et par salarié en vertu du décret n° 2001-941 en date du 15 octobre 2001 et 180 heures par an et par salarié en vertu du prochain décret	Le contingent conventionnel Et seulement en l'absence d'accord de branche étendu, le contingent réglementaire

LA COMBINAISON DES TAUX DU REPOS COMPENSATEUR ET DES SEUILS APPLICABLES EN MATIERE DE TAILLE DES ENTREPRISES			
Taux du repos compensateur issu des heures supplémentaires effectuées <u>dans les limites du contingent réglementaire</u>		Taux du repos compensateur issu des heures supplémentaires effectuées <u>dans les limites du contingent conventionnel</u> (ou réglementaire en l'absence d'accord)	
<u>Entreprises de dix salariés au plus</u>	<u>Entreprises de plus de dix salariés</u>	<u>Entreprises de vingt salariés au plus</u>	<u>Entreprises de plus de vingt salariés</u>
Aucun repos compensateur	Repos compensateur de 50 %	Pas de repos compensateur	Repos compensateur de 50 %
Taux du repos compensateur issu des heures supplémentaires effectuées <u>au-delà du contingent réglementaire</u>		Taux du repos compensateur issu des heures supplémentaires effectuées <u>au-delà du contingent conventionnel</u> (ou réglementaire en l'absence d'accord)	
<u>Entreprises de dix salariés au plus</u>	<u>Entreprises de plus de dix salariés</u>	<u>Entreprises de vingt salariés au plus</u>	<u>Entreprises de plus de vingt salariés</u>
Repos compensateur de 50 %	Repos compensateur de 100 %	Repos compensateur de 50 %	Repos compensateur de 100 %

Etant donné les modifications introduites par le projet de loi, il est intéressant de revenir sur le cas des entreprises qui ont plus de dix salariés mais moins de vingt salariés. Ces entreprises se voyaient auparavant appliquer un régime qui va différer après l'adoption du présent projet de loi puisque ce dernier modifie le seuil pertinent pour le calcul du repos compensateur. Au seuil actuel (plus ou moins de dix salariés dans l'entreprise), est substitué un autre seuil plus cohérent (plus ou moins de vingt salariés dans l'entreprise désormais).

LE CAS DES ENTREPRISES DE PLUS DE DIX SALARIES
ET DE MOINS DE VINGT SALARIES

REGIME ACTUEL	REGIME MIS EN PLACE PAR LE PROJET DE LOI
Taux du repos compensateur résultant d'une heure supplémentaire effectuée après la 41^{ème} heure et dans les limites du contingent annuel des heures supplémentaires	
50 %	0 %
Taux du repos compensateur résultant d'une heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel des heures supplémentaires	
100 %	50 %

*

La commission a examiné un amendement de M. Gaëtan Gorce tendant à maintenir en vigueur le régime actuellement applicable en matière de repos compensateur résultant d'heures supplémentaires effectuées dans les limites du contingent annuel.

M. Gaëtan Gorce s'est dit défavorable à la modification du seuil déterminant les entreprises dans lesquelles les heures supplémentaires ouvrent obligatoirement droit à repos compensateur pour le salarié. La disposition du projet de loi augmentant ce seuil de dix à vingt salariés risque en effet d'accroître les inégalités entre les salariés.

Le rapporteur a rappelé que le projet de loi prévoit que c'est désormais le contingent conventionnel – négocié entre les partenaires sociaux – qui doit servir de référence pour le calcul du repos compensateur obligatoire, et non plus le contingent réglementaire. Toutefois, le contingent conventionnel n'est applicable que si l'accord de branche a fait l'objet d'un arrêté d'extension. Le texte cherche en fait à respecter pleinement le résultat de la négociation collective tout en permettant une mise en cohérence des seuils avec ceux retenus par les lois sur la réduction du temps de travail.

La commission a *rejeté* cet amendement ainsi qu'un amendement de M. Maxime Gremetz ayant le même objet.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz abaissant le seuil de déclenchement du repos compensateur de la quarante et unième à la trente-neuvième heure, après que le rapporteur a indiqué que la référence à la quarante et unième heure datait de la loi du 13 juin 1998 et que le projet de loi ne remettait nullement en cause cette disposition.

La commission a examiné l'amendement (n° 7) de Mme Martine Billard visant à maintenir le seuil actuel de dix salariés pour déterminer les entreprises dans lesquelles s'applique le régime du repos compensateur résultant d'heures supplémentaires effectuées dans les limites du contingent annuel.

Mme Martine Billard a estimé qu'il fallait, certes, apporter une aide spécifique aux très petites entreprises, mais que cela n'impliquait pas nécessairement de remettre en cause les règles traditionnelles de déclenchement du repos compensateur obligatoire.

Après que **le rapporteur** a indiqué que la mise en place d'un seuil de vingt salariés par le projet de loi est cohérente avec le seuil retenu par les deux lois relatives à la réduction du temps de travail s'agissant du passage aux trente-cinq heures, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Gaëtan Gorce maintenant en vigueur le régime actuellement applicable en matière de repos compensateur résultant d'heures supplémentaires effectuées au-delà des limites du contingent annuel.

Le rapporteur s'est opposé à cet amendement au motif que le montant du contingent conventionnel doit servir de référence pour le calcul du repos compensateur.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz ouvrant droit à un repos compensateur obligatoire de 100 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent réglementaire annuel.

M. Maxime Gremetz a indiqué que son amendement permettrait de dissuader fortement le recours aux heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, celles-ci ne devant être effectuées qu'en cas d'absolue nécessité.

La commission a *rejeté* l'amendement, après que **le rapporteur** a rappelé que le projet de loi privilégie, contrairement à la logique retenue dans l'amendement, le contingent conventionnel par rapport au contingent réglementaire et retient une notion de seuil qui a toujours existé dans le code du travail.

Conformément à l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* deux amendements de M. Maxime Gremetz subordonnant, pour le premier, l'extension d'un accord collectif fixant le montant du contingent conventionnel annuel à sa signature par des organisations syndicales majoritaires et tendant, pour le second, à maintenir en vigueur les accords prévoyant un contingent d'heures supplémentaires supérieur à cent trente heures avec un repos compensateur de 50 % ou 100 %.

Après le paragraphe II

La commission a examiné un amendement de M. Gaëtan Gorce visant à insérer un paragraphe II *bis* pour déterminer de façon détaillée le régime du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable en l'absence de contingent conventionnel.

M. Gaëtan Gorce a souhaité obtenir communication du projet de décret fixant à cent quatre-vingts heures le contingent réglementaire d'heures supplémentaires. Il a considéré qu'il serait souhaitable d'inscrire dans la loi le montant de ce contingent annuel d'heures supplémentaires qui devrait en tout état de cause rester fixé à cent trente heures.

Le rapporteur a indiqué que cet amendement visait à inscrire dans le code du travail des dispositions ne relevant pas du domaine législatif et que la volonté du gouvernement de prendre un décret fixant le contingent annuel à cent quatre-vingts heures permettra de donner une souplesse indispensable aux entreprises.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Gaëtan Gorce visant à insérer un paragraphe II *ter* pour prévoir que le refus par le salarié d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de cent trente heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

M. Gaëtan Gorce a estimé que la revendication de la liberté pour le salarié de travailler plus ne doit pas se transformer en contrainte et qu'il faut donc respecter le choix des salariés qui ne souhaitent pas effectuer d'heures supplémentaires.

Le rapporteur s'est étonné que l'ancienne majorité, si elle était si convaincue de la nécessité de légiférer à ce sujet, ne l'ait pas fait lors de l'examen du deuxième projet de loi sur la réduction du temps de travail. Il n'est pas souhaitable d'introduire une telle disposition dans le code du travail car le fait de permettre aux salariés de refuser certaines heures supplémentaires aurait pour effet de désorganiser gravement la gestion du travail en entreprise.

Le chef d'entreprise détient un pouvoir de direction et de gestion et doit à ce titre être à même de donner des instructions à ses salariés. Ceux-ci bénéficient par ailleurs des règles protectrices prévues par le code du travail en matière de repos. Le recours aux heures supplémentaires est de fait encadré puisque leur usage est soumis aux règles très protectrices contenues dans le code du travail en matière de repos dû aux salariés et en matière de durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Paragraphe III

(article L. 212-6 du code du travail)

Fixation du contingent conventionnel des heures supplémentaires

Le paragraphe III de l'article 2 permet de modifier la rédaction actuelle du deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires. Rappelons que cet alinéa prévoit actuellement la possibilité pour les partenaires sociaux de fixer un contingent conventionnel plus ou moins élevé que le contingent légal par « *une convention ou un accord collectif étendu* ». Cette faculté est « *sans préjudice des dispositions du premier et du troisième alinéas de l'article L. 212-5-1* ». Cela signifie que la détermination d'un contingent conventionnel n'affecte en rien le régime du repos compensateur obligatoire qui ne dépend que du contingent réglementaire.

Par cohérence avec les nouvelles dispositions prévues en la matière par le paragraphe II de l'article 2 du présent projet, le paragraphe III permet d'éliminer dans l'article L. 212-6 du code du travail les mots précités (« *sans préjudice des dispositions du premier et du troisième alinéas de l'article L. 212-5-1* ») puisque l'objectif du présent de loi est précisément de faire primer le contingent conventionnel, s'il existe, sur le contingent légal en matière de calcul du repos compensateur.

On peut relever par ailleurs que les mots : « *une convention ou un accord collectif étendu* » sont remplacés par les mots : « *une convention ou un accord collectif de branche étendu* ». Le rajout du mot : « *branche* » ne modifie pas le sens de la disposition puisque les termes d'« *accord collectif étendu* » s'entendent automatiquement comme relevant du niveau de la branche. La terminologie retenue par le projet de loi a néanmoins le mérite d'explicitier davantage cette notion. La rédaction, plus claire, ne laisse aucune ambiguïté sur le fait que la branche représente le niveau de négociation collective exclusif en la matière.

*

La commission a examiné deux amendements identiques : l'amendement (n° 8) de Mme Martine Billard et un amendement de M. Maxime Gremetz, tendant à supprimer ce paragraphe relatif à la possibilité laissée aux partenaires sociaux de fixer par accord de branche étendu un contingent conventionnel supérieur ou inférieur au contingent réglementaire.

Après que **le rapporteur** a rappelé que cette faculté laissée aux partenaires sociaux préexistait à la loi du 19 janvier 2000, la commission a *rejeté* ces amendements.

La commission a examiné l'amendement (n° 9) de Mme Martine Billard visant à empêcher que le contingent conventionnel puisse être supérieur au contingent réglementaire.

Mme Martine Billard a jugé nécessaire d'éviter l'inflation des heures supplémentaires sans repos compensateur et d'inciter les partenaires sociaux à négocier des contingents annuels d'heures supplémentaires plus bas que le contingent réglementaire, ce qui est plus favorable aux salariés.

Le rapporteur a indiqué que la possibilité offerte aux négociateurs de branche de fixer un contingent conventionnel supérieur au contingent réglementaire permet de donner une certaine souplesse aux entreprises. Il faut faire confiance aux partenaires sociaux qui peuvent, dans certains secteurs d'activités, souhaiter faciliter le recours aux heures supplémentaires

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Gaëtan Gorce précisant que l'accord de branche doit être signé par une organisation représentative majoritaire dans des conditions fixées par décret.

M. Gaëtan Gorce a estimé que la règle de l'accord majoritaire s'impose compte tenu de l'importance des décisions prises pour les salariés concernés. D'ailleurs, lorsque cette règle n'est pas respectée, comme par exemple dans le cas de l'accord sur le régime d'assurance-chômage concernant notamment les intermittents du spectacle, des difficultés d'application des accords apparaissent.

M. Hervé Morin a relevé que cet amendement renvoie au décret la fixation des conditions de validation des accords majoritaires, ce qui est la preuve éclatante que l'ancienne majorité ne se résout pas à faire confiance aux partenaires sociaux.

Le rapporteur a indiqué que l'extension des accords de branche nécessite l'agrément du ministre ; or l'actuel ministre s'est engagé à ne pas étendre les accords signés par des syndicats minoritaires.

Bien que **M. Maxime Gremetz** ait fait observer que les ministres passent, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Gaëtan Gorce visant à insérer dans le code du travail une disposition figurant actuellement dans un décret, disposition selon laquelle le contingent d'heures supplémentaires est fixé à quatre-vingt dix heures par an et par salarié lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif.

M. Gaëtan Gorce a considéré que, pour les salariés concernés par l'annualisation de la durée du travail, le contingent d'heures supplémentaires devait être fixé par la loi et maintenu à quatre-vingt-dix heures.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à cet amendement, en rappelant que cette disposition ne relève pas du domaine législatif et que le futur décret ne modifierait nullement le contingent actuel de quatre-vingt-dix heures.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Après le paragraphe III

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à insérer un paragraphe III *bis* pour conditionner le recours aux heures supplémentaires à un accord préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

M. Maxime Gremetz a estimé que le fait d'imposer une négociation entre l'employeur et les institutions représentatives du personnel pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires devant être effectuées par les salariés constituerait la base du dialogue social.

Le rapporteur a noté que le système proposé par l'amendement serait particulièrement lourd à gérer. De plus, il ouvrirait la voie à un système à deux vitesses selon que les entreprises sont dotées ou non de comité d'entreprise ou de délégués du personnel. En toute hypothèse, un tel mécanisme ôterait toute souplesse et réactivité aux entreprises.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à insérer un paragraphe III *ter* qui soumet à l'accord exprès de chaque salarié le nombre d'heures supplémentaires qu'il devra effectuer.

Le rapporteur a relevé que le fait pour un employeur de demander à un salarié d'effectuer des heures supplémentaires fait pleinement partie de ses prérogatives, le chef d'entreprise ayant le pouvoir et le devoir de gérer au mieux son entreprise.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à insérer un paragraphe III *quater* prévoyant que le refus d'effectuer des heures supplémentaires conjoncturelles proposées par l'employeur ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

M. Maxime Gremetz a précisé que la liberté du travail est une notion qui doit jouer dans les deux sens : le salarié doit conserver le droit de ne pas travailler plus.

Le rapporteur a considéré que la notion d'heures supplémentaires conjoncturelles est juridiquement floue et qu'il est impossible de permettre au salarié de refuser les heures supplémentaires car elles peuvent être indispensables à la bonne marche de l'entreprise et au bon déroulement du travail d'équipe.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Paragraphe IV

(article L. 212-8 du code du travail)

Simplification de la référence à une durée annuelle de travail en cas d'accord de modulation des horaires sur tout ou partie de l'année

Si ce paragraphe vise à modifier certaines dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail relatif aux accords de modulation des horaires sur tout ou partie de l'année, on peut toutefois noter que l'architecture même de cet article – qui fut intégralement réécrit par l'article 8 de la loi du 19 janvier 2000 – ne se trouve pas bouleversée.

Il convient de rappeler dans un premier temps les caractéristiques actuelles des accords de modulation afin d'appréhender correctement la teneur des modifications apportées par le présent projet de loi.

1. La plupart des règles applicables aux mécanismes de modulation des horaires sur l'année ne sont nullement remises en cause par le projet de loi.

Il est indéniable que l'article 8 de la loi du 19 janvier 2000 a opéré une simplification importante des dispositions applicables en matière de modulation¹. Le projet de loi renforce encore cette logique de simplification en faisant reposer les accords collectifs sur une seule référence de durée du travail sur l'année.

a) La modulation : une souplesse indispensable pour les entreprises

Le bilan récemment présenté par l'actuel gouvernement s'agissant des modalités de la réduction du temps de travail montre que de nombreuses entreprises ont opté pour l'annualisation des horaires. D'après le rapport remis au Parlement, « 38 % des salariés voient leur durée du travail réduite sous forme d'une modulation de la

¹ Dans un souci de simplification, les trois types de modulations qui coexistaient avant 2000 (la modulation de type I datant de 1982, la modulation de type II datant de la loi du 19 juin 1987 et la modulation de type III issue de la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993) furent abrogés et remplacés par un dispositif unique inspiré notamment de la modulation de type III.

durée du travail, c'est-à-dire par l'alternance de périodes hautes et basses (...) Dans la construction, c'est la modalité prédominante (72 %). Toutefois, pour 68 % des salariés, la modulation est combinée à d'autres modalités de réduction du temps de travail, principalement à des jours de réduction du temps de travail qui sont positionnées en période basse. »

Il est certain que l'annualisation des horaires répond à un besoin des entreprises et peut représenter pour les salariés l'occasion de réorganiser vie professionnelle et familiale de manière plus souple. La combinaison de la modulation (avec un programme indicatif des horaires prévus mois après mois) et de la jouissance de jours de réduction du temps de travail dans certaines périodes de l'année peuvent constituer un outil appréciable d'individualisation du temps de travail.

Les caractéristiques des accords de modulation ou d'annualisation restent inchangées :

- Il faut rappeler que, d'après l'article L. 212-8 actuel, un accord collectif peut mettre en place un système de modulation des horaires sur « *tout ou partie de l'année* », que cet accord soit un accord de branche étendu ou simplement un accord d'entreprise ou d'établissement.

- Les heures effectuées au-delà de la durée légale, « *dans les limites fixées par la convention ou l'accord* » ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Concrètement, ces heures, du moment qu'elles ne dépassent pas les limites imposées dans l'accord, ne donnent pas lieu à des majorations de salaire et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

- *A contrario* les heures qui constituent des heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la fourchette prévue par l'accord ainsi que « *à l'exclusion de ces dernières* », les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle qui doit en tout état de cause ne pas dépasser 1 600 heures.

b) L'organisation du travail pour les salariés concernés

Pour les salariés concernés par la modulation, continuent de s'appliquer :

- le maximum journalier prévu à l'article L. 212-1 du code du travail (pas plus de 10 heures de travail quotidien) ;

- les maxima hebdomadaires définis à l'article L. 212-7 du code du travail (pas plus de douze semaines consécutives de plus de 44 heures et pas de semaine de plus de 48 heures).

Notons que les accords collectifs doivent prévoir la mise en place des programmes indicatifs de la répartition de la durée du travail. Le programme indicatif est établi selon des règles devant être fixées dans l'accord collectif qui peut faire des distinctions entre les services ou les ateliers concernés afin d'être au plus près des réalités des rythmes de travail. Le cas échéant, lorsque cela est plus efficace, l'accord peut déterminer des calendriers individualisés concernant un seul salarié ou un groupe de salariés. Dans ce cas de figure, l'accord doit préciser un certain nombre de données : les conditions de changement des calendriers ainsi individualisés, les modalités de

décompte de la durée de travail de chaque salarié, la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.

Aujourd'hui, le recours à la modulation semble correctement encadré et fait jouer un rôle actif aux partenaires sociaux. Par exemple, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent donner, préalablement à la mise en œuvre du dispositif, un avis sur le programme de modulation. Un bilan de la modulation et de son application doivent en outre être adressé par le chef d'entreprise aux représentants du personnel – comité d'entreprise ou à défaut, délégués du personnel – au moins une fois par an. L'information des institutions représentatives du personnel est donc assurée. Celle des salariés l'est également puisqu'est rendu obligatoire un délai de prévenance d'au minimum sept jours en cas de modification des horaires de travail des salariés. La possibilité est laissée à un accord collectif de réduire ce délai.

2. Le projet de loi opère un recentrage utile vers la seule référence à une durée annuelle de travail de 1 600 heures au maximum.

Le paragraphe IV de l'article 2 du présent projet de loi comporte deux parties. Le 1^o permet grâce à son **a)** de modifier le premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail pour supprimer la référence à une « *moyenne* » de « *trente-cinq heures par semaine travaillée* ». Seule subsiste la référence à la durée annuelle de travail qui ne doit pas excéder « *le plafond de 1 600 heures* ».

Le b) du 1^o du paragraphe IV de l'article 2 du projet de loi vise à supprimer dans sa rédaction actuelle la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 212-8 précité qui prévoit que « *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 heures aux jours de congé légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.* »¹

Il faut rappeler que la référence au plafond de 1 600 heures a, au moment de l'adoption de la deuxième loi sur la réduction du temps de travail, constitué un forfait arrondi. Elles équivalaient à environ 45,7 semaines travaillées soit 1600 heures / 35 heures, ce qui se trouve corroboré par le calcul relativement complexe qui suit :

365 jours – 52 jours de repos obligatoire – 30 jours de congés payés – entre 8 et 9 jours fériés (incluant le 1^{er} mai et d'autres jours fériés conventionnels) = 274 ou 275 jours par an.
En divisant 274 par 6 jours travaillés maximum par semaine, on obtient 45,6 semaines de travail (En prenant comme base de calcul 275 jours, on obtient 45,8 semaines.)

C'est à cette complexité inutile que le projet de loi entend mettre fin. Les dispositions actuelles sont donc opportunément remplacées par une nouvelle phrase indiquant simplement que « *la convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur.* » Il va de soi en effet que le plafond de 1 600 heures par an peut être revu à la baisse par les partenaires sociaux qui ont toujours la possibilité de fixer un volume d'heures moindre sur l'année. Cette faculté leur était déjà donnée dans la rédaction en vigueur de l'article L. 212-8 du code du travail puisqu'il est indiqué dans la première phrase du

¹ D'après l'article L. 222-1 du code du travail, sont des jours fériés les fêtes légales correspondant au 1^{er} janvier, au lundi de Pâques, au 1^{er} mai, au 8 mai, à l'Ascension, au lundi de la Pentecôte, au 14 juillet, à l'Assomption, à la Toussaint, au 11 novembre, et au jour de Noël. Notons que les jours fériés ne sont pas à l'exception du 1^{er} mai nécessairement chômés.

premier alinéa que la durée annuelle du travail ne doit pas excéder « *en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.* »

Par coordination, **le 2° du paragraphe V** de l'article 2 du projet de loi vise :

- à supprimer la référence au calcul de la durée légale figurant au premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail dans le quatrième alinéa de ce même article relatif aux heures supplémentaires ;
- à compléter le quatrième alinéa de l'article précité pour rappeler que la durée annuelle de travail peut être fixée à un plafond inférieur à 1 600 heures.

Selon le quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail ainsi modifié, seront désormais considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixé par l'accord collectif ;
- les heures effectuées au-delà de 1 600 heures ou d'un plafond inférieur fixé par un accord collectif.

En définitive, étant donné que la référence à une moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée est supprimée et que seul est retenu le critère des 1 600 heures par an (chiffre qui peut par définition être diminué par accord puisqu'il s'agit d'un plafond), cela signifie concrètement que le nombre de semaines travaillées pourrait être réduit dans l'année. En revanche, le nombre d'heures effectuées lors des semaines – moins nombreuses – qui seraient travaillées pourrait dépasser la moyenne de trente-cinq par semaine. Les 1 600 heures de travail annuel pourraient ainsi être effectuées par les salariés concernés par un accord de modulation, en moins de semaines travaillées.

Paragraphe V

(article 212-9 du code du travail)

Simplification de la référence à une durée annuelle de travail en cas d'accord de réduction du temps de travail permettant l'attribution de journées de repos

Ce paragraphe vise à modifier la deuxième phrase du II de l'article L. 212-9 du code du travail afin d'éliminer, à l'instar de ce que le paragraphe IV a prévu pour les accords de modulation, la référence à trente-cinq heures en moyenne sur l'année s'agissant des accords prévoyant une réduction du temps de travail par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Seule doit subsister la référence au plafond de 1 600 heures par an.

*

La commission a examiné deux amendements identiques : un amendement de M. Maxime Gremetz et un amendement (n° 2) de Mme Martine Billard visant à supprimer les paragraphes IV et V de l'article 2.

Mme Martine Billard a indiqué que la référence unique à une durée annuelle de travail remet en cause le principe selon lequel, par semaine travaillée, la durée du travail ne doit pas dépasser trente-cinq heures en moyenne.

Après que **le rapporteur** a donné un avis défavorable, la commission a *rejeté* ces deux amendements.

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à supprimer le seul paragraphe IV de l'article 2 relatif à la modulation des horaires sur tout ou partie de l'année.

M. Maxime Gremetz a indiqué que, selon ses calculs, le fait de supprimer dans les dispositions sur l'annualisation toute référence aux jours fériés aboutira pour les salariés à la perte moyenne du bénéfice d'un jour férié tous les deux ans.

M. Hervé Morin a considéré que la détermination de la durée du travail et de la modulation des horaires doit relever du champ de compétence des seuls partenaires sociaux. Il aurait d'ailleurs été souhaitable de permettre à ces derniers de négocier notamment sur la question de la modulation préalablement à la détermination de nouvelles règles légales.

Mme Martine Billard s'est interrogée quant aux conséquences que le texte serait susceptible d'avoir sur le nombre de jours fériés payés.

M. Alain Néri a considéré que le projet met à mal de manière insidieuse l'équilibre résultant des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 ; on peut ainsi craindre que le respect des jours fériés soit systématiquement remis en cause.

M. Gaëtan Gorce a estimé que l'organisation annuelle de la durée du travail, telle que prévue par le projet de loi, ne permettra plus d'assurer le paiement des jours fériés.

Le rapporteur a indiqué que les jours fériés dont les partenaires sociaux ont prévu par accord collectif qu'ils seraient chômés continueront bien entendu de l'être. Le projet de loi n'enlève pas la faculté donnée aux négociateurs de prévoir des régimes favorables aux salariés.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à ramener la durée annuelle du travail de 1 600 heures à 1459 heures.

M. Maxime Gremetz a précisé que cette durée annuelle correspondait à une durée hebdomadaire de trente-deux heures et qu'elle devait se concevoir comme une compensation des sujétions subies par les salariés concernées par l'annualisation.

Après que **le rapporteur** s'est dit défavorable à cette surenchère, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à maintenir la référence à une moyenne de trente-cinq par semaine travaillée dans le cadre de l'annualisation.

M. Maxime Gremetz a noté que la disparition de cette référence était un moyen déguisé de remettre en cause la durée légale fixée à trente-cinq heures.

Le rapporteur a estimé que le plafond de 1 600 heures est une référence simple, lisible et suffisante pour les acteurs sociaux négociant une modulation des horaires sur l'année.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant que l'accord d'entreprise ou d'établissement mettant en place la modulation des horaires doit avoir obtenu les signatures des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

M. Maxime Gremetz a plaidé pour que s'applique la règle démocratique de la majorité dans le monde du travail, notamment en cas d'accords dérogatoires du droit commun.

Après que **le rapporteur** a considéré que l'amendement mêlait sans réelle cohérence la notion d'agrément, d'accords majoritaires et de résultats aux élections professionnelles, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à préciser que seules les entreprises appartenant à une branche d'activité fortement saisonnière peuvent recourir à la modulation des horaires sur l'année.

M. Maxime Gremetz a considéré que la notion d'entreprise fortement saisonnière devrait être précisée par décret et que seules des nécessités particulières pouvaient réellement justifier l'existence de sujétions pesant sur les salariés.

Le rapporteur a indiqué que, par définition, les partenaires sociaux ne négocient un accord de modulation des horaires sur l'année que lorsque cela se justifie pleinement. On voit mal par ailleurs selon quels critères le décret pourrait déterminer les activités pour lesquelles les modulations annuelles seraient admises.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à interdire aux accords de modulation de fixer une limite basse hebdomadaire inférieure à trente heures et une limite haute hebdomadaire supérieure à quarante heures, sauf pour les activités fortement saisonnières définies par décret.

M. Maxime Gremetz a précisé que son amendement avait pour objet d'encadrer de façon stricte la flexibilité à laquelle donne lieu la modulation et de protéger la vie personnelle et familiale des salariés.

Le rapporteur a considéré que ces dispositions relevaient du domaine conventionnel et qu'il n'appartenait pas au législateur d'insérer les accords collectifs dans des limites excessivement étroites.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant à porter la durée annuelle de travail à 1459 heures.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à restreindre le nombre de semaines modulées à dix par an maximum, sauf dans les activités fortement saisonnières.

Le rapporteur a considéré que le chiffre de dix semaines modulées sur l'année était arbitraire et ne correspondait à aucune réalité économique.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à augmenter le délai de prévenance du salarié de sept à quinze jours en cas de changement par rapport au programme initial des horaires.

La commission a *rejeté* l'amendement, **le rapporteur** ayant considéré que le délai actuel de sept jours était suffisant pour permettre au salarié de s'organiser dans sa vie familiale,

Après que **le rapporteur** a donné un avis défavorable, la commission a également *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz revenant sur la possibilité actuellement laissée à un accord collectif de réduire le délai de prévenance du salarié.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* un amendement de M. Gaëtan Gorce visant dans le paragraphe V de l'article 2 à réintroduire la référence aux trente-cinq heures en moyenne par semaine travaillée, en complément de la référence aux 1 600 heures par an, dans le cas des accords collectifs prévoyant une organisation du travail par périodes de quatre semaines.

Après le paragraphe V

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à insérer un paragraphe pour modifier le critère lié à la rémunération permettant d'identifier les cadres dirigeants.

Considérant que les employeurs ont eu tendance à faire un usage abusif de la notion de cadre dirigeant, **M. Maxime Gremetz** a indiqué que son amendement visait à circonscrire cette notion aux cadres dont le niveau de salaire équivaut à cinq fois le salaire minimum mensuel.

Le rapporteur a rappelé qu'en l'état actuel du droit, pour être considéré comme cadre dirigeant, il faut percevoir « *une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise* ». Cette définition paraît plus restrictive que celle proposée par l'amendement puisqu'un cadre

peut être rémunéré à hauteur de cinq fois le SMIC sans percevoir dans son entreprise un salaire comptant parmi les plus élevés et sans être ainsi considéré comme un cadre dirigeant d'après la législation actuelle.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Paragraphe VI

(article 212-15-2 du code du travail)

Élargissement de la catégorie des cadres soumis aux mêmes dispositions relatives à la durée du travail que les autres salariés

Ce paragraphe a pour objet de modifier les critères retenus dans l'article L. 212-15-2 du code du travail pour définir la catégorie des cadres susceptibles de bénéficier des « *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* » du code du travail. En d'autres termes, cette catégorie regroupe ceux des cadres qui peuvent jouir des mêmes modalités de réduction du temps de travail que les autres salariés.

1. Une définition aujourd'hui strictement enserrée

Dans la rédaction actuelle, les cadres dits intégrés sont ceux « *occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour laquelle la durée du travail peut être prédéterminée* ».

Ainsi trois critères cumulatifs sont prévus pour circonscrire cette catégorie de cadres :

- le fait de suivre exactement les horaires collectifs des autres salariés y compris non cadres ;
- le fait d'être pleinement intégrés dans un travail d'équipe ;
- enfin, le caractère prévisible des horaires devant être réalisés.

Les cadres réunissant ces trois critères se voient aujourd'hui appliquer les règles de droit commun en matière de réduction du temps de travail. A la différence des cadres dirigeants visés à l'article L. 212-15-1 du code du travail, ceux-ci font partie d'une équipe. L'article L. 212-15-2 isole en fait les cadres intégrés à une collectivité de travail et soumis à un horaire déterminé. Catégorie hiérarchiquement distincte de celle des cadres dirigeants, les cadres dits intégrés doivent suivre le sort commun. L'ensemble du droit de la durée du travail peut sans difficultés leur être appliqué, y compris pour ce qui concerne les modalités de contrôle. Peuvent être en principe décomptés précisément leurs horaires journaliers et hebdomadaires comme leurs pauses.

Concrètement, les cadres visés peuvent avoir pour fonction d'animer le service ou l'équipe auxquels ils sont intégrés ou être simplement un des membres constitutifs de l'équipe. Dans tous les cas, la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, c'est-à-dire qu'au commencement de la semaine, les horaires sont globalement connus et se caleront, sauf imprévus, sur ceux des autres salariés non cadres. La régularité et la

prévisibilité de ces horaires ont pour effet de « banaliser » la situation du cadre inséré dans une structure. On peut relever que le terme de « *prédéterminé* » a été repris de la directive communautaire en date du 23 novembre 1993.

Sont manifestement concernés les cadres de proximité tels que le chef de chantier, les responsables d'agences, les chefs de service qui encadrent des équipes de travail et sont soumis aux mêmes contraintes de présence. En revanche, la catégorie des cadres dit intégrés exclut manifestement les cadres travaillant à la mission, comme les journalistes et les ingénieurs qui, bien que souvent intégrés à une collectivité de travail, sont par définition soumis à des horaires aléatoires.

2. La volonté d'assouplir cette définition en ne retenant plus que deux critères

Le paragraphe VI de l'article 2 du projet de loi vise à élargir potentiellement la catégorie des cadres susceptibles de bénéficier des mêmes modalités de réduction de leur temps de travail que les autres salariés. Désormais, même si les horaires suivis par ces cadres ne sont pas exactement et en permanence les mêmes que ceux des autres salariés de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés, il suffit que, de par leurs fonctions, ils aient à suivre cet horaire collectif pour être rattachés à la situation des autres salariés eu égard à l'application des règles relatives à la durée du travail. Quant au critère, difficilement vérifiable et source de contentieux, de la prédétermination des horaires, il est purement et simplement abandonné.

Pourraient à titre d'exemple bénéficier de l'élargissement de la définition retenue par l'article L. 212-15-2 du code du travail les responsables de certains magasins qui ne peuvent ni être considérés comme des cadres dirigeants – car ils n'ont pas les responsabilités qui accompagnent cette dénomination – ni comme des cadres autonomes – leur présence est de fait liée aux horaires collectifs des autres salariés.

CRITERES	<u>Rédaction actuelle</u> <i>Trois critères cumulatifs</i>	<u>Nouvelle rédaction issue du projet de loi</u> <i>Deux critères cumulatifs</i>
SITUATION DE CES CADRES PAR RAPPORT A L'HORAIRE COLLECTIF DES AUTRES SALARIES	Cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe	Cadres ayant des fonctions qui les conduisent à suivre l'horaire collectif applicable dans l'atelier, le service ou l'équipe « <i>Sans que nécessairement leurs horaires propres s'identifient exactement ou en permanence à celui-ci.</i> » → Une grande différence par rapport à la rédaction actuelle : le critère de l'application des horaires collectifs s'évalue de façon plus souple : du fait de ses fonctions, ce cadre peut avoir des horaires légèrement différents de ceux des autres salariés.
INTEGRATION DE CES CADRES DANS UN TRAVAIL D'EQUIPE	Cadres intégrés dans cet atelier, ce service ou cette équipe	Cadres intégrés dans cet atelier, ce service ou cette équipe → Le critère d'intégration dans une équipe reste identique.
POSSIBILITE DE PREDETERMINER OU PAS LEURS HORAIRES	Cadres dont les horaires peuvent être prédéterminés	Abandon du critère de prédétermination des horaires → Le critère de prédétermination des horaires, qui peut être à l'origine de divergences d'appréciation et <i>in fine</i> de contentieux importants est opportunément abandonné.

*

La commission a examiné deux amendements de suppression du paragraphe VI présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz.

M. Gaëtan Gorce a considéré que l'extension de la définition des cadres intégrés et l'assouplissement de la définition des cadres pouvant bénéficier d'une convention de forfait en nombre de jours par an pouvaient être source d'inégalités importantes entre les cadres au regard de l'application de la réduction du temps de travail.

M. Hervé Morin a exprimé le souhait que la définition des différentes catégories de cadres relève désormais exclusivement de la négociation collective. Il a ensuite interrogé le rapporteur quant au statut juridique du 218^{ème} jour travaillé sur un an lorsque le cadre est couvert par un forfait en jours par an, sachant que le plafond est fixé par la loi à 217 jours. Il s'est enfin inquiété de l'interprétation que l'inspection du travail pourrait retenir s'agissant de l'application de la réduction du temps de travail à des cadres dits intégrés mais ne suivant pas exactement les horaires collectifs des autres salariés.

Le rapporteur a répondu que la 218^{ème} journée de travail ouvrait droit à un jour de repos dans les trois mois de l'année qui suit.

La commission a *rejeté* ces amendements de suppression.

Paragraphe VII

(article L. 212-15-3 du code du travail)

Assouplissement des critères permettant aux salariés itinérants non-cadres de bénéficier d'un forfait en heures sur l'année et aux cadres autonomes de bénéficier d'un forfait en jours sur l'année

Avant d'en venir aux modifications introduites à l'article L. 212-15-3 du code du travail par le paragraphe VII de l'article 2 du projet de loi, il convient de rappeler les caractéristiques principales des conventions de forfait pouvant être offertes depuis la loi du 19 janvier 2000 aux cadres dits autonomes, conventions de forfait que le présent projet ne remet nullement en cause. Seuls sont modifiés – mais cela est loin d'être négligeable – les critères devant permettre d'identifier ceux des cadres auxquels il peut être proposé telle ou telle formule.

1. Les caractéristiques des conventions de forfaits établies sur une base annuelle restent inchangées.

L'article L. 212-15-3 du code du travail règle aujourd'hui la situation intermédiaire des cadres qui ne sont ni des cadres dirigeants ni des cadres intégrés dans une collectivité de travail. Ce sont ces cadres qui peuvent bénéficier des conventions de forfait sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

L'obligation de signer préalablement un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ne s'impose que pour les forfaits établis sur l'année, que ce soit en nombre d'heures ou de jours. Il a été considéré que seule cette modalité devait faire l'objet d'un encadrement conventionnel, les autres systèmes de forfaits, hebdomadaires ou mensuels, pouvant valablement être mis en place par l'employeur lui-même. Le présent projet de loi ne revient pas sur cette distinction : un accord collectif restera donc obligatoire pour pouvoir appliquer à des cadres des conventions de forfait sur une base annuelle. Comme c'est le cas depuis l'entrée en vigueur de la deuxième loi sur les trente-cinq heures, même si un accord collectif est intervenu, il devra être complété au niveau contractuel, par exemple par la conclusion d'un avenant aux contrats de travail.

a) Le forfait en heures sur l'année (paragraphe II de l'article L. 212-15-3 du code du travail)

En cas de forfait annuel horaire, l'accord collectif doit déterminer la durée annuelle de travail servant de base à l'établissement du forfait. La loi ne donne aucune indication s'agissant du nombre d'heures qui doit figurer dans ce forfait. Les dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 qui ont trait aux modalités de décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié demeurent normalement applicables. Cela semble en effet logique puisque le fait d'établir un forfait annuel en nombre d'heures présuppose que lesdites heures pourront être décomptées.

S'appliquent aux cadres signataires de telles conventions de forfait:

- l'article L. 220-1 du code du travail (règle du repos quotidien de 11 heures consécutives) ;

- l'article L. 221-2 (interdiction de faire travailler un salarié plus de six jours par semaine) ;
- l'article L. 221-4 (repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives).

En revanche, les durées maximales journalière et hebdomadaire du travail fixées au deuxième alinéa des articles L. 212-1 (dix heures de durée quotidienne de travail) et L. 212-7 (pas plus de douze semaines consécutives de plus de 44 heures et pas plus de 48 heures au cours d'une même semaine) peuvent ne pas être appliquées. Par accord collectif, les partenaires sociaux ont en effet la faculté de leur substituer d'autres limites conventionnelles. Mais l'accord collectif doit alors prévoir les modalités de contrôle de l'application des nouveaux maxima conventionnels et déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

Le projet de loi ne modifie aucune des caractéristiques des forfaits en heures sur l'année.

b) Les forfaits en jours sur l'année (paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail)

Ces forfaits constituent un outil utile que le projet de loi vise à étendre à un public plus large de cadres autonomes. La mise en place de tels forfaits permet en effet de ne plus avoir à distinguer au cours d'une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif. Le rapporteur considère que ce type de souplesse mérite d'être renforcée.

Les caractéristiques de ces forfaits sont les suivantes :

- L'accord collectif qui permet la mise en place des conventions de forfait doit prévoir un nombre maximal de jours travaillés sur l'année. La loi impose seulement un plafond fixé à 217 jours travaillés par an. Le nombre de 217 constitue un maximum : les partenaires sociaux conservent toute liberté pour diminuer ce nombre. On peut observer que le nombre de 217 dépasse ce qui serait l'équivalent des trente-cinq heures sur l'année. En effet il n'aurait guère été opportun de fixer dans le code du travail un nombre de jours travaillés trop faible par rapport aux contraintes réelles propres au personnel d'encadrement. La réduction du temps de travail proposée aux cadres doit rester réaliste. Le présent projet de loi ne comporte ainsi aucune disposition visant à modifier le plafond de 217 jours.

- L'accord collectif établit les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Le repos peut être pris de façon souple, par jour entier ou par demi-journée.

- Les jours de repos peuvent être affectés dans un compte épargne-temps dans les conditions définies à l'article L. 227-1 du code du travail.

- Le décompte en jours, non seulement dispense l'employeur d'appliquer les trente-cinq heures aux cadres concernés, mais l'exonère également des dispositions relatives à la durée maximale journalière (les 10 heures de travail quotidien) et hebdomadaire (les 12 semaines consécutives de plus de 44 heures et la semaine de plus

de 48 heures). Les contrôles portant sur le respect de ces règles sont désormais sans objet.

- Seules les règles applicables au repos journalier (11 heures consécutives) et celle du repos hebdomadaire (un jour tous les six jours d'une durée ininterrompue de trente-cinq heures, soit vingt-quatre heures de repos hebdomadaires plus onze heures de repos consécutif) doivent être respectées. Pour cette catégorie de cadres, l'accent est ainsi mis non pas sur le respect des maxima, mais sur la garantie d'un temps de repos minimum (les trente-cinq heures de repos hebdomadaire).

- Lorsque le nombre de jours effectivement travaillés sur une année dépasse le plafond annuel initialement fixé par accord collectif, le cadre concerné doit bénéficier dans les trois premiers mois de l'année suivante d'un nombre de jours égal à ce dépassement, étant précisé que ce nombre de jours réduit logiquement d'autant le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

- L'employeur a simplement le devoir de tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours effectués par les salariés concernés.

LES REGLES RELATIVES AUX FORFAITS ETABLIS SUR L'ANNEE	
Mise en place uniquement par un accord collectif n'ayant pas fait l'objet d'une opposition au sens de l'article L. 132-26 du code du travail	
Forfait en nombre d'heures sur l'année	Forfait en nombre de jours sur l'année
L'accord fixe la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi	Si le forfait est établi en nombre de jours travaillés, ce nombre ne peut dépasser 217 par an.
L'accord peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7 du code du travail.	Les maxima journaliers et hebdomadaires ne s'appliquent plus. S'appliquent uniquement les règles de repos : les 11 heures consécutives de repos journalier et les 35 heures de repos hebdomadaire.

2. Le projet de loi cherche à élargir les publics potentiellement visés par les deux types de conventions de forfait établies sur l'année.

Le 1° du paragraphe VII de l'article 2 du projet de loi, qui modifie le dernier alinéa du II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, facilite l'accès des salariés itinérants non cadres aux forfaits en heures sur l'année, tandis que **le 2°**, qui a pour objet de réécrire la quatrième phrase du premier alinéa du III de l'article précité du code du travail, vise à assouplir les critères permettant aux cadres de bénéficier des forfaits en jours sur l'année.

a) Pour un accès facilité des salariés itinérants non cadres aux forfaits en heures sur l'année

Les tâches des salariés itinérants supposant une activité exercée en dehors de l'entreprise et comportant des déplacements quotidiens, la formule du forfait en heures sur l'année est apparue particulièrement adaptée. Mais, en l'état actuel du droit, la possibilité d'offrir concrètement à ces salariés le bénéfice de ces conventions de forfait est entravée par des critères trop rigides.

Aux termes du dernier alinéa actuel du II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, seuls peuvent se voir proposer un forfait en heures sur l'année les salariés non-cadres itinérants dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Du fait de la substitution au mot « *et* » du mot « *ou* » proposée par le présent projet de loi, les salariés itinérants non cadres qui seront désormais susceptibles de se voir proposer un tel forfait sont :

- ceux pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ;
- ceux qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

On peut donc identifier deux catégories de salariés itinérants non cadres qui, d'après les dispositions actuellement en vigueur, ne peuvent être signataires d'une convention de forfait en heures sur l'année, et qui selon les nouvelles dispositions, le pourront désormais. Il s'agit :

- des salariés itinérants qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, qui ont des responsabilités mais qui peuvent sans difficulté déterminer à l'avance leurs horaires ;
- et surtout, des salariés itinérants dont les horaires peuvent difficilement être prédéterminés à l'avance même s'ils n'ont aucune autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et pas de responsabilités propres.

b) Pour un élargissement significatif de la catégorie des cadres susceptibles de bénéficier des conventions de forfait en jours sur l'année

Tel que rédigée par le **2 du paragraphe VII de l'article 2** du présent projet de loi, la quatrième phrase du premier alinéa du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail prévoit que les cadres « *dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps* » peuvent, si un accord le prévoit, être détenteurs d'une convention de forfait en jours sur l'année.

La rédaction actuelle paraît beaucoup plus restrictive puisque les cadres concernés y sont définis comme ayant des horaires qu'ils ne peuvent prédéterminer pour trois raisons cumulatives :

- du fait de la nature de leurs fonctions ;
- des responsabilités qu'ils exercent ;
- enfin du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

La notion de « *réelle autonomie* » retenue par le projet de loi présente le mérite de mettre fin aux difficultés d'interprétation s'agissant de la prédétermination possible ou non des horaires de travail des cadres. Le seul critère de leur réelle autonomie suffira à autoriser la signature d'une convention de forfait en jours sur l'année. Ce forfait, dérogatoire du droit commun, devrait donc être amené à se développer dans la population des cadres. Le fait que seul un accord collectif n'ayant pas l'objet d'une opposition au sens de l'article L. 132-26 du code du travail puisse mettre en place de telles conventions représente à cet égard un garde-fou non négligeable.

*

La commission a examiné un amendement de suppression de ce paragraphe présenté par M. Maxime Gremetz.

M. Maxime Gremetz s'est déclaré opposé à des dispositions qui visent à assouplir les critères permettant aux salariés itinérants non-cadres de bénéficier d'un forfait en heures sur l'année et aux cadres autonomes de bénéficier d'un forfait en jours sur l'année.

Le rapporteur a rappelé que la règle posée par le projet de loi est que seuls les cadres ayant une « *réelle autonomie* » sont susceptibles de bénéficier d'un forfait en nombre de jours sur l'année. La loi encadrera donc de manière satisfaisante le recours à ces forfaits.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a examiné un amendement de Mme Martine Billard (n° 3) visant à réintroduire la notion d'impossibilité de prédéterminer la durée du travail dans la définition des cadres pouvant bénéficier des jours en jours sur l'année.

Mme Martine Billard a considéré que le projet de loi accentuerait le risque que certains cadres, comme ceux du secteur informatique par exemple, se voient massivement imposer ces forfaits en jours, ce qui signifierait de fait une augmentation de leur temps de travail. La notion de « *réelle autonomie* » que le projet de loi retient est de nature à susciter de nombreux contentieux car la notion apparaît à la fois imprécise et subjective.

Après que **le rapporteur** a noté que la définition proposée était trop complexe et trop rigide pour les partenaires sociaux, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* deux amendements de M. Gaëtan Gorce visant, l'un, à confirmer le droit applicable aux salariés itinérants non-cadres et, l'autre, à maintenir les critères en vigueur pour la définition des cadres relevant des forfaits en jours sur l'année, après que **M. Gaëtan Gorce** a jugé injuste d'élargir le dispositif des forfaits en

jours, largement dérogatoire, à de trop nombreux salariés sur la base du seul critère de l'autonomie.

La commission a *rejeté* deux amendements de M. Maxime Gremetz visant, l'un, à supprimer purement et simplement le forfait en nombre de jours sur l'année et, l'autre, à poser de nouvelles règles d'accords majoritaires s'agissant de la mise en place des forfaits pour les cadres autonomes.

Le rapporteur a rappelé que, d'après les statistiques, les cadres semblaient apprécier à ce jour la manière dont la réduction du temps de travail leur a été appliquée.

Paragraphe VIII

(article L. 227-1 du code du travail)

Monétarisation du compte épargne-temps

Le paragraphe VIII de l'article 2 du projet de loi a pour objet de modifier les premier, deuxième et onzième alinéas de l'article L. 227-1 du code du travail relatif au compte épargne-temps. Plusieurs dispositions actuelles relatives au compte épargne-temps résultent de la loi du 19 janvier 2000 (article 16).

1. L'article L. 227-1 actuel du code du travail définit les modalités de l'accumulation par le salarié de ses droits à congé rémunéré.

Selon le deuxième alinéa de l'article L. 227-1, « *le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai 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 neuvième alinéa (soit deux mois). 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 ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans.* »

Dans l'état actuel du droit, le dispositif du compte épargne-temps est destiné à permettre au salarié qui le souhaite de différer la jouissance de périodes de repos et d'éléments de rémunération en les capitalisant dans un compte afin de les utiliser postérieurement pour financer une période de congé sans solde. La création d'un tel compte est conditionnée par la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord collectif comporte obligatoirement certaines clauses : la durée minimale d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, les modalités de conversion en temps des primes et indemnités, les conditions d'utilisation du compte épargne-temps, les conditions de transfert et de liquidation.

2. Le projet de loi vise à élargir le rôle du compte-épargne temps en permettant sa monétarisation.

L'objectif du projet de loi est que le compte épargne-temps ait désormais deux vocations : permettre d'une part l'accumulation des droits à congé rémunéré et d'autre

part la constitution d'une épargne. Est ainsi prévue la possibilité d'une valorisation du compte épargne-temps en argent, ce qui ne pouvait être le cas jusqu'à présent.

Le 1^o du paragraphe VIII de l'article 2 du projet de loi prévoit que l'accord collectif mettant en place le compte épargne temps ne doit pas avoir fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 du code du travail. Rappelons que d'après cet article, « *dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou d'un avenant ou d'une annexe, comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires (...), la ou les organisations syndicales qui n'ont pas signé l'un des textes en question peuvent s'opposer à son entrée en vigueur, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.* »

Le 2^o permet de compléter la première phrase du deuxième alinéa pour indiquer que l'objet du compte épargne-temps consiste non seulement à permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré mais également, si les partenaires sociaux le décident, de donner au salarié la liberté de « *se constituer une épargne* ».

Le 3, qui remplace des dispositions existantes au onzième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, a un double objectif :

- supprimer la possibilité actuelle de convertir en temps des primes et indemnités ;

- donner la possibilité de prévoir par accord « *les modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte.* ».

*

La commission a examiné un amendement de suppression de ce paragraphe présenté par M. Gaëtan Gorce.

M. Alain Néri s'est insurgé contre des dispositions qui pourraient obliger les salariés à laisser pendant cinq années des sommes bloquées dans un compte sans intérêt. Les salariés n'auraient d'ailleurs aucune garantie de récupérer les sommes ainsi bloquées en cas de problème de solvabilité de l'entreprise.

Le rapporteur a donné un avis défavorable et la commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a *rejeté* trois amendements de M. Maxime Gremetz visant, pour deux d'entre eux, à imposer la règle de l'accord majoritaire pour l'établissement des comptes épargne-temps et, pour le troisième, à supprimer la possibilité de monétarisation du compte épargne-temps, après que **le rapporteur** a expliqué que la possibilité de convertir des jours de repos en argent constituait un moyen appréciable pour les salariés d'augmenter leur pouvoir d'achat.

La commission a *adopté* l'article 2 sans modification.

Article 3

(article 5, paragraphe V, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000)

Prolongation jusqu'au 31 décembre 2005 des dispositions spécifiques en matière de majoration des quatre premières heures supplémentaires pour les entreprises de vingt salariés au plus

Cet article vise à proroger la période d'adaptation pour les entreprises de vingt salariés au plus en prévoyant que le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires, actuellement fixé à 10 % (de la 36^{ème} heure à la 39^{ème} heure par semaine), reste à ce même niveau, non pas jusqu'à la fin de 2002, comme cela est prévu dans la paragraphe V de l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000, mais jusqu'au 31 décembre 2005.

Pour prolonger cette mesure dérogatoire, cet article vise à créer un 2° au sein du paragraphe V de l'article 5 de la loi précitée. Il faut rappeler que ce qui devient par coordination le 1° de ce paragraphe concerne le régime transitoire initialement prévu par cette loi (*« pendant la première année civile au cours de laquelle la durée hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures. »*).

1. La loi du 19 janvier 2000 n'a prévu qu'une période d'adaptation de courte durée pour l'ensemble des entreprises et cette période apparaît notoirement insuffisante pour les petites entreprises.

Il faut rappeler que les auteurs de la deuxième loi relative à la réduction du temps de travail ont mis en place une période d'adaptation pendant un an pour permettre aux entreprises de s'adapter au passage à une nouvelle durée légale. L'argument évoqué par l'ancienne majorité était qu'il fallait laisser du temps aux partenaires sociaux pour signer un « bon » accord sur les trente-cinq heures et que, par conséquent, il convenait de ne point brusquer le dialogue social dans les entreprises.

Curieusement, les spécificités propres aux petites structures n'ont pas été prises en compte par le précédent gouvernement. Pour ces entreprises, la démarche de réduction du temps de travail est grandement compliquée par les difficultés croissantes de recrutement rencontrées dans certains secteurs, la difficulté voire l'impossibilité de mettre en place de véritables polyvalences entre les salariés, enfin la nécessité, notamment dans les services, de proposer à la clientèle des horaires d'ouverture importants. Ces particularités ont pourtant été inlassablement exposées par les représentants des petites et moyennes entreprises, comme la CGPME ou l'UPA, depuis l'entrée en vigueur de la deuxième loi sur la réduction du temps de travail. Lors de son audition par le rapporteur, le 19 septembre 2002, le représentant de la CGPME s'est ainsi réjoui que le projet de loi prévoie de nouvelles mesures en faveur des petites entreprises.

Alors même que le passage brutal de la durée légale de trente-neuf heures hebdomadaires à trente-cinq heures allait nécessairement engendrer un véritable bouleversement dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail, les auteurs de la loi du 19 janvier 2000 ont estimé qu'une année suffirait pour remettre à plat la gestion des horaires dans toutes les entreprises et leur permettre d'amortir le choc social et financier de cette mesure.

La période de transition d'un an semblait déjà manifestement insuffisante s'agissant des entreprises de plus de vingt salariés (supposées appliquer la nouvelle durée légale dès le 1^{er} janvier 2000). Mais pour les entreprises les plus petites (pour lesquelles le passage à la nouvelle durée légale est effectif depuis le 1^{er} janvier 2002), cette durée, totalement arbitraire, est rapidement apparue en décalage complet avec leurs capacités réelles.

Ces entreprises, notamment dans le secteur de l'artisanat et du commerce, étant traditionnellement très créatrices d'emplois, il apparaît à l'actuel gouvernement impératif de prendre pleinement en considération les besoins et les contraintes spécifiques qui ont été tout bonnement niées par l'ancienne majorité.

**RAPPEL DE LA PERIODE D'ADAPTATION
AYANT ETE PREVUE PAR LA LOI DU 19 JANVIER 2000**

TAXATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES		SEUIL DE DECLenchEMENT POUR L'IMPUTATION SUR LE CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES
Entreprises de plus de vingt salariés passées aux trente-cinq heures	Entreprises de plus de vingt salariés ayant une durée collective supérieure à trente-cinq heures	Pour toutes les entreprises de plus de vingt salariés
ANNEE 2000		
Bonification de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires (36 ^{ème} à 39 ^{ème})	Bonification de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires (36 ^{ème} à 39 ^{ème})	Abaissement du seuil de déclenchement à 37 heures (au lieu de 39 heures avant la loi du 19 janvier 2000)
Puis 25 % pour les quatre suivantes (39 ^{ème} à 43 ^{ème})	Puis 25 % de bonification pour les quatre suivantes (39 ^{ème} à 43 ^{ème})	En cas d'annualisation, abaissement de ce seuil à 1690 heures
Puis 50 % pour les heures effectuées après la 43 ^{ème}	Puis 50 % pour les heures effectuées après la 43 ^{ème}	
ANNEE 2001		
25 % de bonification pour les quatre premières heures (36 ^{ème} à 39 ^{ème})	25 % de bonification pour les quatre premières heures (36 ^{ème} à 39 ^{ème})	Abaissement de ce seuil de déclenchement à 36 heures
25 % pour les quatre suivantes (39 ^{ème} à 43 ^{ème})	25 % pour les quatre suivantes (39 ^{ème} à 43 ^{ème})	En cas d'annualisation, abaissement du seuil à 1645 heures
50 % après la 43 ^{ème} heure	50 % après la 43 ^{ème} heure	
Entreprises de moins de vingt salariés passées aux trente-cinq heures	Entreprises de moins de vingt salariés ayant une durée collective supérieure à trente- cinq heures	Pour toutes les entreprises de moins de vingt salariés
ANNEE 2002		
Bonification de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires (36 ^{ème} à 39 ^{ème})	Bonification de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires (36 ^{ème} à 39 ^{ème})	Abaissement du seuil de déclenchement à 37 heures (au lieu de 39 heures avant la loi du 19 janvier 2000)
Puis 25 % pour les quatre suivantes (39 ^{ème} à 43 ^{ème})	Puis 25 % de bonification pour les quatre suivantes (39 ^{ème} à 43 ^{ème})	En cas d'annualisation, abaissement de ce seuil à 1690 heures
Puis 50 % pour les heures effectuées après la 43 ^{ème}	Puis 50 % pour les heures effectuées après la 43 ^{ème}	Notons que, pour les entreprises de vingt salariés et plus, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires a été ramené à 35 heures.

2. Très attendue, la prolongation de la période d'adaptation en faveur des petites entreprises devrait leur permettre d'absorber progressivement le choc qu'a constitué le passage à une nouvelle durée légale du travail.

Grâce à l'article 3 du projet de loi, la majoration de 10 % pour les quatre premières heures reste fixée à 10 % pendant trois années pleines jusqu'au 31 décembre 2005. On peut relever que si la question du coût des heures supplémentaires est traitée dans le présent projet de loi, celui-ci ne prévoit en revanche aucune disposition d'assouplissement s'agissant du seuil de déclenchement pour l'imputation progressive sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Or ce type de dispositions, en permettant de fait de relever de manière transitoire le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, auraient pu également représenter un élément de souplesse favorable.

Le nouveau régime d'adaptation pour les entreprises de vingt salariés au plus (que la durée collective du travail de l'entreprise soit passée à trente-cinq heures ou pas) est décrit dans le tableau ci-dessous.

Taux de majoration des heures supplémentaires	Seuil de déclenchement pour l'imputation des heures supplémentaires sur le contingent annuel
ANNEE 2003	
Seulement en l'absence d'accord de branche étendu applicable et fixant un taux de majoration différent du taux légal : Majoration de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires 25 % pour les quatre heures supplémentaires suivantes (39^{ème} à 43^{ème}) 50 % après la 43^{ème} heure	Abaissement du seuil de déclenchement pour l'imputation sur le contingent annuel des heures supplémentaires à 36 heures En cas d'annualisation, abaissement du seuil de déclenchement à 1645 heures. La règle posée en la matière par la loi du 19 janvier 2000 n'est donc pas modifiée par le projet de loi.
ANNEE 2004	
Seulement en l'absence d'accord de branche étendu applicable et fixant un taux de majoration différent du taux légal : Majoration de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires 25 % pour les quatre heures supplémentaires suivantes (39^{ème} à 43^{ème}) 50 % après la 43^{ème} heure	Seuil de déclenchement pour l'imputation sur le contingent annuel des heures supplémentaires fixé à trente-cinq heures (fin de la période d'adaptation sur ce point) En cas d'annualisation, seuil de déclenchement pour l'imputation sur le contingent annuel des heures supplémentaires fixé à 1600 heures (fin de la période d'adaptation sur ce point). La règle posée en la matière par la loi du 19 janvier 2000 n'est donc pas modifiée par le projet de loi. Dès 2004, c'est à partir de la 35^{ème} heure que toute heure supplémentaire effectuée par un salarié dans une entreprise de vingt salariés au plus vient s'imputer sur le contingent annuel des heures supplémentaires. C'est à partir de la 1600^{ème} heure que les heures supplémentaires s'imputent sur ce même contingent en cas de modulation des horaires sur l'année.
ANNEE 2005	
Seulement en l'absence d'accord de branche étendu applicable et fixant un taux de majoration différent du taux légal : Majoration de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires 25 % pour les quatre heures supplémentaires suivantes (39^{ème} à 43^{ème}) 50 % après la 43^{ème} heure	Le régime définitif applicable depuis 2004 continue de s'appliquer : c'est à partir de la 35^{ème} heure ou à partir de la 1600^{ème} heure en cas de modulation des horaires sur l'année que chaque heure supplémentaire s'impute sur le contingent annuel.

Conformément aux dispositions précédemment commentées dans le présent rapport et prévues dans le paragraphe I de l'article 2 du projet de loi, chaque entreprise de vingt salariés au plus entrera, à l'instar des autres entreprises, dans l'une des ces deux catégories possibles :

- 1^{er} cas de figure : si l'entreprise est couverte par un accord de branche étendu, c'est le taux de majoration prévu par les partenaires sociaux pour toutes les heures supplémentaires qui s'appliquera.
- 2^{ème} cas de figure : si l'entreprise n'est couverte par aucun accord de branche étendu, ce sont les taux fixés par la loi qui s'appliqueront. A partir du 31 décembre 2005, le régime transitoire laissera place au régime légal de droit commun dès la première heure supplémentaire. Il n'existera plus, à partir du 1^{er} janvier 2006, de régime particulier propre aux petites entreprises concernant les quatre premières heures supplémentaires.

*

La commission a examiné deux amendements de suppression de cet article présentés par MM. Maxime Gremetz et Gaëtan Gorce.

Le rapporteur a précisé que, pendant la période de transition, pour les entreprises de vingt salariés au plus le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires devait être maintenu à 10 %. Ces petites entreprises n'ont pas été préparées au choc que représente le passage de la durée légale à trente-cinq heures. Conformément à ce qui a été indiqué par le gouvernement, ce régime dérogatoire ne sera valable que jusqu'au 31 décembre 2005. Au-delà, le droit commun s'appliquera à ces entreprises qui auront eu ainsi le temps de s'adapter.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

Puis elle a *adopté* l'article 3 sans modification.

Article 4

(articles L. 713-6, L. 713-7, L. 713-9, L. 713-14 et L. 713-15 du code rural)

Transposition des dispositions du projet de loi dans le code rural

Cet article, qui comporte cinq paragraphes, vise à harmoniser les dispositions applicables aux exploitations et aux entreprises relevant du code rural avec les dispositions du code du travail telles que modifiées par l'article 2 du projet de loi.

Grâce au **1^o du paragraphe I**, l'article L. 713-6 du code rural est modifié afin de permettre, comme cela est prévu dans l'article L. 212-5 du code du travail, à un accord de branche étendu de fixer un taux de majoration des heures supplémentaires différent des taux légaux, avec un plancher fixé à 10 %. A défaut d'accord, les mêmes règles s'appliqueront aux salariés relevant du code rural et aux salariés relevant du code du travail : les huit premières heures seront rémunérées à 125 % et les suivantes à 150 %.

Le 2° du paragraphe I ainsi que **le paragraphe II** opèrent des renumérotation au sein du code rural de cohérence avec les modifications introduites dans l'article L. 713-6 de ce même code.

Le paragraphe III a pour objet de modifier les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 713-9 du code rural, par cohérence avec les dispositions nouvelles prévues par le projet de loi à l'article L. 212-5-1 du code du travail s'agissant du calcul du repos compensateur obligatoire et de la fixation du contingent annuel des heures supplémentaires.

Les 1° et 2° paragraphe IV tendent à conforter dans la première phrase de l'article L. 713-14 du code rural la référence à une durée annuelle de travail de 1600 heures maximum en cas d'accord de modulation des horaires sur l'année. La deuxième phrase de l'article précité du code rural indique que l'accord collectif a toujours la possibilité de prévoir une durée collective du travail inférieure à 1600 heures. Ces dispositions sont le pendant de celles prévues pour les autres salariés par le paragraphe IV de l'article 2 du présent projet de loi (qui tend quant à lui à modifier l'article L. 212-8 du code du travail).

Enfin, **le paragraphe V** opère les mêmes modifications (référence à une durée annuelle fixée par la loi et pouvant être abaissée par voie d'accord collectif) dans l'article L. 713-15 du code rural.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression de cet article présentés par MM. Maxime Gremetz et Gaëtan Gorce, après que le rapporteur a relevé la nécessité de transposer dans le code rural les dispositions prévues par le projet de loi pour les salariés et les entreprises relevant du code du travail.

La commission a *adopté* l'article 4 sans modification.

Après l'article 4

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à mettre en place de nouvelles règles de la négociation collective s'agissant des accords majoritaires.

Le rapporteur a estimé que cette question d'importance ne pouvait être traitée, à l'occasion de ce projet de loi, sans consultation préalable des partenaires sociaux. Ce chantier sur les voies et moyens de la négociation collective a été ouvert par les partenaires sociaux. Des discussions ont d'ailleurs déjà eu lieu et il ne faut pas présumer du résultat de ces négociations.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article 5

Mesure spécifique aux établissements médico-sociaux

Cet article prévoit une disposition spécifique aux établissements médico-sociaux relevant des dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles s'agissant de leurs conditions de passage aux trente-cinq heures.

Il vise à protéger l'équilibre financier de ces établissements en empêchant que ne s'étendent les effets négatifs d'une jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation¹. Afin de contrecarrer cette jurisprudence, cet article prévoit que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, qui comporte des conséquences financières importantes, est subordonnée à l'agrément ministériel des accords ou des décisions unilatérales dans chaque service ou établissement. De ce fait, le complément différentiel de salaire prévu par un accord collectif en vue d'assurer aux salariés la garantie de leur rémunération mensuelle en vigueur à la date de la réduction collective du temps de travail à trente-cinq heures ne sera dû qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de ces accords ou de ces décisions.

1. Des arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation en contradiction avec la nécessité de contrôle institué par l'agrément ministériel

Il faut rappeler tout d'abord que le 12 mars 1999, a été conclu un accord-cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les établissements et les services pour personnes inadaptées et handicapées, relevant de la convention collective du 15 mars 1966.

Cet accord prévoit dans son article 14 que la durée du travail est fixée à trente-cinq heures par semaine au plus à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés.

L'article 18 dispose par ailleurs que le maintien du salaire lors de la réduction du temps de travail a pour conséquence la création d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire conventionnel de base de trente-neuf heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail réduite à trente-cinq heures, cette indemnité s'ajoutant au salaire de base trente-cinq heures.

a) Un passage aux trente-cinq heures retardé du fait de la procédure d'agrément ministériel

Les établissements en question font l'objet d'une procédure d'agrément ministériel dérogatoire du droit commun qui se justifie par la nécessité de contrôler les conséquences financières des mesures salariales affectant ces structures. Ces dernières sont en effet largement financées par les pouvoirs publics : l'Etat (10 %), mais également les conseils généraux (40 %) et l'assurance-maladie (50 %).

¹ Cette jurisprudence a créé en effet une charge importante pesant lourdement sur ces établissements et susceptible de nuire à la qualité du service rendu aux usagers. Or ces derniers appartiennent à des catégories de la population particulièrement fragiles comme les enfants inadaptés, les enfants et les adultes handicapés, les personnes en situation d'exclusion, les personnes âgées. Selon les estimations des employeurs comme de l'administration, si l'interprétation récente de la chambre sociale de la Cour de cassation était admise pour tous les salariés, cela aboutirait à un surcoût évalué entre 200 et 400 millions d'euros venant grever les budgets des établissements. Notons que 140 000 salariés sont concernés par la convention collective de 1966 et 450 000 salariés sont potentiellement concernés au sein du secteur médico-social.

La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation trouve son origine dans la procédure particulière des accords du travail dans ce secteur. Tout accord signé doit en effet être déposé à une commission nationale d'agrément composée des représentants des ministères de l'économie, des affaires sociales et de l'Assemblée des départements de France. Cette commission instruit le dossier et donne une réponse dans un délai de deux mois ; dans le cas contraire, l'accord est présumé valable. Seuls les accords agréés sont opposables aux financeurs publics.

En principe, les accords d'entreprise portant sur la réduction du temps de travail de chacun des 10 000 établissements auraient dû faire l'objet d'un passage devant la commission d'agrément dans les deux mois. Devant l'ampleur de la tâche, un décret a été pris pour porter ce délai à six mois. De fait, l'agrément de l'administration ne pouvait être donné qu'après le 1^{er} janvier 2000. Chaque association gestionnaire s'est retrouvée dans la situation de devoir attendre la décision de l'administration pour mettre en œuvre effectivement les trente-cinq heures.

Le problème est donc venu de ce que certains établissements ont continué, après le 1^{er} janvier 2000, à employer leurs salariés trente-neuf heures par semaine (car l'agrément n'était pas encore intervenu) sans faire application de l'indemnité de réduction du temps de travail.

b) Les décisions en date du 4 juin 2002

Trois décisions de la chambre sociale de la Cour de cassation rendues le 4 juin 2002 sont venues conforter l'interprétation retenue par les tribunaux de grande instance et la cour d'appel de Paris s'agissant de l'application de l'accord-cadre du 12 mars 1999 dans les établissements et services pour personnes handicapées appliquant la convention collective du 12 mars 1966.

On l'a vu, dans son article 18, cette convention prévoit le versement de l'indemnité de réduction du temps de travail pour assurer aux salariés concernés la garantie de maintien de leur rémunération. D'après la chambre sociale de la Cour de cassation, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail n'était pas subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ni même à la mise en œuvre effective dans l'entreprise de la réduction du temps de travail. Ainsi les salariés ayant continué à travailler après le 1^{er} janvier 2000 sans avoir bénéficié de la réduction du temps de travail auraient droit :

- à l'indemnité compensatoire de maintien du salaire à son niveau antérieur ;
- au paiement des heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires, majorées de la bonification applicable.

2. La nécessité de l'intervention législative pour réaffirmer le rôle de l'agrément ministériel dans l'entrée en vigueur des accords d'établissement

Il est certain que l'interprétation très extensive du juge met en échec le contrôle devant logiquement intervenir grâce à l'agrément ministériel. Les pouvoirs publics doivent en effet vérifier que tel ou tel accord n'implique pas une charge financière imprévue ou insupportable pour les établissements, leurs usagers et indirectement les finances publiques.

a) L'incompatibilité entre le principe légal d'agrément et l'interprétation de la chambre sociale de la Cour de cassation

Il existe indéniablement une incompatibilité entre le principe légal d'agrément et l'interprétation de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il convient de rétablir la cohérence juridique en la matière et de permettre ainsi la maîtrise des finances publiques ainsi que de bonnes conditions de fonctionnement des établissements, ce qui constitue une garantie de qualité de la prise en charge des personnes accueillies.

Il est nécessaire de réaffirmer le principe légal d'agrément tout en préservant les conséquences des décisions de justice passées en force jugée : l'intérêt des salariés ayant obtenu une décision de justice définitive ou en passe d'obtenir une telle décision, doit être par ailleurs préservé. Sans contrevenir à un droit acquis, le projet de loi cherche à rétablir l'équité entre tous les salariés de la branche qui soit n'ont pas souhaité s'en prévaloir devant le juge soit ne le pouvaient pas, n'étant pas couverts par la convention de 1966.

b) Le dispositif prévu dans le premier alinéa de l'article 5

Le **premier alinéa** de l'article 5 prévoit, dans une **première phrase**, que lorsqu'une procédure d'agrément est prévue pour la mise en œuvre des accords collectifs de réduction du temps de travail ou des décisions unilatérales prises en application de conventions collectives nationales, c'est l'entrée en vigueur effective de ces accords qui détermine la date à partir de laquelle doit être attribué le complément différentiel de salaire destiné à « *assurer aux salariés la garantie du maintien de leur rémunération mensuelle en vigueur à la date de la réduction collective du temps de travail à trente-cinq heures ou en-deça* ».

C'est la **dernière phrase** du premier alinéa qui permet de contrecarrer réellement les effets négatifs de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation puisqu'il y est rappelé que l'entrée en vigueur de tout accord reste en tout état de cause subordonnée à l'agrément ministériel prévu à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Rappelons que, selon la première phrase du premier alinéa de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, « *les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicable aux salariés des établissements de santé et des établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives et réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale, ne prennent effet qu'après l'agrément donné par le ministre compétent après avis d'une commission où sont représentés des élus locaux et dans les limites fixées par voie réglementaire.* »

Aux termes du **dernier alinéa** de l'article 5 du projet de loi, les dispositions prévues dans le premier alinéa ne remettent pas en cause les décisions passées avec force de chose jugée et ne s'appliquent pas aux instances en cours à la date du 18 septembre 2002. Cela signifie que pour les salariés ayant obtenu satisfaction auprès d'un juge ou qui ayant déposé une plainte avant le 18 septembre 2002, pourraient obtenir par la suite satisfaction, le paiement du complément différentiel de salaire et des

heures supplémentaires bonifiées reste le même si les trente-cinq heures ne s'appliquent pas encore dans leur établissement. Il eût été difficile en effet de demander aux salariés ayant déjà perçu certaines sommes de les restituer.

En définitive cet article permet de :

- préserver l'équilibre financier des établissements concernés ;
- réaffirmer le rôle central de la procédure d'agrément ministériel ;
- respecter l'intérêt des salariés ayant déjà obtenu satisfaction en justice ou en passe de l'obtenir ;
- mettre fin à des inégalités potentielles entre certains salariés. En effet l'application de la jurisprudence pourrait conduire à des différences de traitement importantes au sein du secteur, voire au sein d'une même association gestionnaire, entre les salariés relevant de la convention de 1966 auxquels s'appliquerait la jurisprudence et les salariés couverts par d'autres conventions ayant explicitement subordonné le versement du complément différentiel de salaire à la conclusion puis à l'agrément d'accords locaux.

*

La commission a *rejeté* un amendement de suppression présenté par M. Maxime Gremetz, après que **le rapporteur** a rappelé que cet article visait, en contrecarrant les effets de la jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation, à préserver l'équilibre financier des établissements médico-sociaux pour lesquels l'entrée en vigueur des accords de réduction du temps de travail reste subordonnée à l'obtention d'un agrément ministériel.

La commission a *adopté* l'article 5 sans modification.

Après l'article 5

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à autoriser les salariés à choisir la durée légale qui leur convient si ces derniers ont « subi » une réduction du temps de travail et souhaitent obtenir le retour à la durée du travail précédant l'horaire collectif.

Le rapporteur a considéré que cet amendement visait en réalité à instituer une durée légale du travail « à la carte », chaque salarié pouvant choisir le temps pendant lequel il souhaite travailler. Par ailleurs, il est pour le moins paradoxal qu'un membre de l'ancienne majorité puisse souhaiter inscrire dans la loi que les salariés subissent la réduction du temps de travail alors qu'ils sont supposés en bénéficier...

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a également *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant à faire de l'horaire de travail un élément substantiel du contrat de travail, après que **le rapporteur** s'est opposé à un dispositif qui reviendrait à figer dans le contrat de travail la référence à la durée légale du travail conçue comme indépassable.

La commission a examiné un amendement présenté par M. Maxime Gremetz visant à décompter les heures de travail de tous les salariés au moyen d'un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, sauf dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le rapporteur a rappelé les termes du dernier alinéa de l'article L. 212-1-1 du code du travail qui précise que « *si le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable* ». Cette disposition a été introduite par un amendement parlementaire à la loi du 19 janvier 2000. L'amendement est moins favorable puisqu'il ne s'applique qu'aux entreprises de plus de cinquante salariés.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant à porter de sept à quinze jours le délai de prévenance pour les salariés à temps partiel en cas de changement dans les horaires initialement prévus, après que **le rapporteur** a indiqué que le délai de sept jours paraissait suffisant pour permettre aux salariés d'organiser leur vie de famille.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant à autoriser les salariés à temps partiel à refuser d'effectuer des heures complémentaires, même si ces heures restent dans les limites fixées par le contrat, **le rapporteur** ayant estimé que si les heures en question étaient prévues dans le contrat de travail, il n'y a aucune raison de permettre aux salariés de refuser de les accomplir.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant que les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des quatre premières heures et de 50 % pour chacune des heures suivantes.

Le rapporteur a rappelé que, dans le régime actuel, les heures complémentaires donnent lieu à 25 % de majoration si elles dépassent d'un dixième la durée initialement prévue au contrat.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement présenté par M. Maxime Gremetz visant à supprimer les dispositions relatives à la réduction du délai de prévenance pour les salariés à temps partiel, après que **le rapporteur** a observé que l'auteur de l'amendement avait par ailleurs, sans doute par mégarde, supprimé une disposition protectrice pour les salariés à temps partiel leur garantissant l'égal accès aux possibilités de promotion.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant à imposer de nouvelles règles de négociation collective en matière d'accords majoritaires, après que le **rapporteur** a réaffirmé sa volonté que le législateur ne préjuge pas des résultats de la négociation collective devant prochainement s'engager sur cette question.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Avant l'article 6

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à garantir aux salariés détenteurs de diplômes ou de titres techniques des salaires minimaux liés à leur qualification.

Le rapporteur a objecté que l'on ne pouvait ajouter aux sept niveaux de SMIC issus des trente-cinq heures cinq niveaux de revenus minimum supplémentaires.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant à majorer de 200 euros à compter du 1^{er} janvier 2003 les rémunérations mensuelles inférieures à trois fois la valeur mensuelle du SMIC dans le secteur privé comme dans le secteur public, **le rapporteur** ayant observé qu'après avoir proposé de créer douze SMIC, l'auteur de l'amendement proposait un nouveau revenu minimum équivalant à un demi SMIC.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz visant à créer une allocation de formation pour les jeunes s'inscrivant dans un projet d'enseignement ou de formation après que **le rapporteur** a relevé que des dispositifs répondant aux objectifs de l'amendement existaient déjà.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à limiter les cas de recours aux contrats à durée déterminée (CDD).

Le rapporteur a objecté que l'on interdirait ainsi aux entreprises de recourir aux CDD en cas d'accroissement temporaire d'activité. Cette mesure rigide ne tient pas compte des besoins des entreprises et de leur nécessaire réactivité pour faire face notamment à des commandes urgentes, à des travaux imprévus ou à des actions de formation.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement présenté par M. Maxime Gremetz visant à limiter à 5 % de l'effectif total des entreprises le nombre de salariés intérimaires ou en CDD.

M. Gaëtan Gorce a relevé une contradiction dans la démarche de la majorité : alors que le projet de loi est présenté comme de nature à améliorer la situation des salariés, tous les amendements proposés par l'opposition visant à réduire la précarité et à améliorer les conditions de travail sont rejetés.

Le rapporteur a fait observer que cet amendement avait déjà été présenté dans le cadre de l'examen de la loi de modernisation sociale et rejeté par la majorité d'alors.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à porter le niveau du SMIC horaire à 9,23 euros à compter du 1^{er} juillet 2003.

Le rapporteur a fait observer que l'adoption de l'amendement entraînerait une augmentation de 35 % du SMIC horaire actuel, ce qui serait insupportable pour les entreprises et préjudiciable à l'emploi.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à interdire que le nombre de salariés employés à temps partiel excède 10 % de l'effectif de l'entreprise.

M. Maxime Gremetz a indiqué qu'il s'agit de combattre le recours abusif au temps partiel et le temps partiel subi.

Le rapporteur a observé que, de plus en plus, le temps partiel est choisi et non subi ce qui est confirmé par le rapport du ministère des affaires sociales sur la RTT. En 2000, le législateur a très strictement encadré le temps partiel en exigeant des précisions sur le contenu du contrat, en instaurant des délais de prévenance stricts et en étendant la possibilité de passer à temps plein. L'amendement proposé, s'ajoutant aux précédents, conduirait à empêcher les entreprises de recourir au temps partiel, à l'intérim et aux CDD. Mieux vaudrait alors imposer la règle selon laquelle on ne peut conclure que des CDI à plein temps...

Mme Martine Billard a contesté le fait que les contrats à temps partiel soient le plus souvent choisis. Bien au contraire, ils sont essentiellement imposés, en particulier aux femmes et aux salariés peu qualifiés.

M. Gaëtan Gorce a ajouté que plus de 40 % des salariés à temps partiel souhaitent travailler plus. Ce nombre est allé en augmentant jusqu'à l'adoption de la loi sur les trente-cinq heures qui a amélioré les conditions de recours au temps partiel, la RTT se substituant par ailleurs pour partie au temps partiel subi.

M. René Couanau s'est étonné que la précédente majorité n'ait pas pris toutes les initiatives qui sont aujourd'hui proposées pour améliorer la loi sur les trente-cinq heures.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz proposant une nouvelle définition du licenciement pour motif économique, après que **le rapporteur** a observé que cette définition porterait une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre.

La commission a examiné un amendement de Maxime Gremetz visant à créer une obligation de formation pour les employeurs bénéficiant du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement, relevant qu'il préjugait de la mise en œuvre de la loi appliquée depuis moins d'un mois et qu'il créait un nouveau dispositif d'alternance alors que la critique sur le soutien à l'emploi des jeunes portait notamment sur la prétendue concurrence qu'il ferait à ceux existants.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz soumettant le contenu du plan de formation à l'accord du comité d'entreprise, après que **le rapporteur** a indiqué que le comité d'entreprise est naturellement consulté mais qu'il revient au chef d'entreprise, qui finance ces formations, de prendre les décisions.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz créant un droit d'opposition pour le comité d'entreprise sur certaines décisions relatives à l'emploi dans l'entreprise, **le rapporteur** ayant estimé que la disposition proposée constituerait une atteinte manifestement excessive à la liberté d'entreprendre et rappelé que le comité d'entreprise est déjà informé, voire consulté, sur ces questions.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Article 6

(article L. 241-13 du code de la sécurité sociale)

Dispositif d'allégement de cotisations patronales de sécurité sociale

Cet article a pour objet de fondre à compter du 1^{er} juillet 2005 en un dispositif unique, déconnecté de la durée du travail, les deux allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale que constituent la réduction dégressive sur les bas salaires – dite « ristourne Juppé » – régie par l'actuel article L. 241-13 du code de la sécurité sociale et l'allégement de cotisations lié à la réduction du temps de travail – dit « Aubry II » - régi par l'article L. 241-13-1 du même code. L'évolution du droit proposée par le présent article doit donc être appréciée au regard de ces deux dispositifs.

Cette mesure répond à trois objectifs :

- le premier est de faire face à la hausse du coût du travail induite par la nécessaire harmonisation des SMIC prévue à l'article 1^{er} du présent projet de loi ;

- le deuxième est de concentrer les allègements de cotisations sociales sur le segment du marché du travail dont l'élasticité au coût du travail est la plus forte, c'est-à-dire les bas et moyens salaires ;

- le troisième est de clarifier et simplifier le régime des allègements de cotisations sociales patronales. En effet, outre leur multiplicité (plus d'une trentaine), ces allègements relèvent de logiques différentes, les uns, dont l'allégement Aubry II, ayant pour objet principal la réduction du temps de travail, les autres ayant pour but l'allégement du coût du travail. Le dispositif proposé constitue une étape essentielle vers une plus grande cohérence et une efficacité accrue des allègements de cotisations dans le but de favoriser l'emploi par une baisse du coût du travail.

Article L. 241-13 du code de la sécurité sociale

Comparé à la réduction dégressive sur les bas salaires mise en place par l'article 1^{er} de la loi n°95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale – codifié à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale et pérennisé par l'article 115 de la loi de finances pour 1998 – et à l'allègement de cotisations lié à la réduction du temps de travail créé par l'article 21 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail codifié à l'article L. 241-13-1 du même code, le dispositif proposé présente à la fois :

- des traits de ressemblance, notamment s'agissant de l'assiette des cotisations visées (paragraphe I) et des possibilités de cumul avec d'autres dispositifs (paragraphe V) ;

- une parenté évidente avec la réduction dégressive, pour ce qui est de son objectif clairement tourné vers la seule réduction du coût du travail afin de favoriser l'emploi et pour ce qui est de son champ (paragraphe II) ;

- une grande originalité dans ses modalités de calcul (paragraphe III) qui le distinguent de la réduction dégressive et plus encore de l'allègement RTT.

● **Assiette du dispositif**

Le **paragraphe I** de l'article pose le principe d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

Il s'agit d'une réduction des cotisations versées au titre :

- des assurances sociales, c'est-à-dire la couverture des « risques » que constituent la maladie, la maternité, la vieillesse, l'invalidité et le décès ;

- des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

- des allocations familiales.

Toutes les autres cotisations et les contributions de toute nature, par exemple celle liée à l'assurance-chômage, restent dues par l'employeur.

La réduction porte, de façon classique, sur les cotisations afférentes à l'ensemble des gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés au salarié pendant le mois civil. Ces gains et rémunérations couvrent les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, c'est-à-dire pour l'essentiel les salaires, les indemnités de congés payés, les indemnités, primes ou gratifications, les avantages en nature ou en argent ainsi que les sommes perçues à titre de pourboire.

Même si l'usage du terme de « réduction » de cotisations plutôt que de celui d'« allègement » rappelle davantage la rédaction utilisée à l'article L. 241-13, l'assiette du présent dispositif est strictement identique à celle retenue tant pour la réduction dégressive que pour l'allègement RTT.

• **Champ du dispositif**

a) Conditions d'éligibilité

Le **paragraphe II** précise les conditions d'éligibilité à la réduction de cotisations dont le principe est posé au I, conditions liées notamment à la nature de l'employeur. Ces conditions, quoique formulées de façon quelque peu différente dans le présent texte, sont identiques à celles ouvrant droit à l'heure actuelle à la réduction dégressive.

La première condition d'éligibilité tient au régime de sécurité sociale d'affiliation de l'employeur. En effet, l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale s'applique, de par sa place dans le livre II du code de la sécurité sociale, sauf précision contraire, aux seuls employeurs du régime général. Toutefois, à la différence de l'actuel article L. 241-13 (dont le bénéfice avait été étendu aux régimes spéciaux par des dispositions spécifiques), le présent article prévoit de façon explicite que sont également concernés les employeurs relevant des régimes spéciaux des marins, des mines et des clercs et des employés de notaires. Il est à noter que les employeurs de salariés agricoles, quoique non mentionnés dans l'article peuvent bénéficier du dispositif en vertu de l'article L. 741-15 du code rural qui leur rend applicable l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

La deuxième condition d'éligibilité tient à la nature de l'employeur. La réduction peut en effet s'appliquer :

- aux employeurs obligatoirement assujettis à l'assurance chômage en vertu de l'article L. 351-4 du code du travail soit : les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et agricoles, les entreprises du secteur des services, les professions libérales, les offices publics et ministériels, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et les organismes de sécurité sociale (sauf ceux dotés du statut d'établissement public) ;

- aux employeurs de salariés visés au 3° de l'article L. 351-12 du code du travail dont l'emploi ouvre droit à l'allocation chômage (directement versée par l'employeur ou, par délégation, par les organismes d'assurance chômage) soit : les établissements publics industriels et commerciaux relevant des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles celles-ci ont une participation majoritaire et les entreprises nationales.

La troisième condition d'éligibilité tient à la nature de l'emploi concerné. Le dispositif ne s'appliquera, en vertu de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'aux gains et rémunérations versés pour l'emploi de salariés titulaires d'un contrat de travail ; sont ainsi exclus du bénéfice du dispositif les rémunérations versées à un dirigeant de société : gérant de SARL, président-directeur général ou directeur général de société anonyme.

b) Employeurs concernés

Ne sont donc pas éligibles au nouveau dispositif les employeurs suivants :

1° pour l'ensemble de leurs salariés :

- l'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et d'industrie, de métiers et d'agriculture ;

- les exploitants publics « La Poste » et « France Telecom » (expressément visés au premier alinéa du II) ;

- les particuliers employeurs (également exclus par le premier alinéa du II).

2° pour leurs seuls salariés affiliés aux régimes spéciaux correspondants : la SNCF, la RATP, EDF, GDF, la Banque de France, le Théâtre National de l'Opéra, la Comédie française, la SEITA.

Il est à noter que le champ des bénéficiaires de la nouvelle réduction de cotisations diffère ainsi profondément de celui retenu par l'allègement lié à la réduction du temps de travail régi par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale : tout d'abord le champ des employeurs éligibles était circonscrit - à quelques nuances près - par leur soumission à la durée légale du travail ; par ailleurs, les entreprises n'étaient éligibles que si la réduction du temps de travail avait été opérée dans les conditions fixées par l'article 19 de la loi du 19 juin 2000 précitée et qu'elle se traduisait par une durée collective du travail n'excédant pas trente-cinq heures par semaine ou 1 600 heures par an. La conséquence en est que seuls 43 % des salariés travaillaient en décembre 2001 dans une entreprise bénéficiant d'une exonération RTT. Le champ du nouvel allègement concernera donc environ deux fois plus d'emplois que l'allègement Aubry II.

● Conditions d'octroi, modalités de calcul et effets attendus de la réduction

Le **paragraphe III** de l'article est l'élément le plus novateur du projet et le cœur du nouvel allègement de charges patronales notamment du fait de sa déconnection de la durée du travail. Il s'inscrit de ce point de vue en profonde rupture avec l'allègement Aubry II mais innove également par rapport à la ristourne Juppé.

a) Une innovation majeure : la déconnection de la durée du travail

Les deux allègements généraux de cotisations sociales patronales actuels ont pour caractéristiques d'être dégressifs, en fonction du niveau de la rémunération mensuelle, dans le but de favoriser l'emploi des salariés non qualifiés. Ainsi la ristourne Juppé décroît à partir du SMIC pour devenir nulle lorsque la rémunération mensuelle atteint 1,3 fois le niveau du SMIC. L'allègement Aubry II est également maximal au niveau du SMIC pour atteindre son plus bas niveau - équivalent à l'aide structurelle censée compenser le surcoût salarial du passage à trente-cinq heures - à 1,8 SMIC.

Toutefois, le lien ainsi établi entre la durée de travail d'une part et le droit à l'allègement et son montant d'autre part présente plusieurs effets pervers.

Le premier effet pervers concerne les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale. L'allègement applicable aux salariés à temps partiel nécessite tout d'abord une proratisation relativement lourde de l'allègement afférent à leur emploi : reconstitution de la rémunération mensuelle puis rapport de l'allègement ainsi obtenu à la durée travaillée. On conçoit aisément la difficulté pour un employeur de déterminer le montant de l'allègement applicable à ces salariés. La loi du 19 janvier

2000 pénalise en outre particulièrement l'emploi de tels salariés puisque le paragraphe IV de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale exclut du bénéfice de l'allégement les employeurs pour leurs salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée collective applicable.

Le second effet pervers, plus lourd de conséquences, concerne les salariés dont la durée effective de travail est supérieure à la durée légale. En effet, imaginons un salarié accomplissant quatre heures supplémentaires : outre la majoration directement appliquée à ces heures supplémentaires, la hausse du salaire ainsi induite entraîne un bond vers le plafond du barème d'allégement. De fait, l'heure supplémentaire peut pratiquement voir son coût doubler par rapport à une heure normale en raison de ces deux facteurs. Encore convient-il d'observer que la condition posée par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale du respect de la durée effective de trente-cinq heures par semaines ou de 1 600 heures sur l'année peut, en cas de recours répété aux heures supplémentaires, entraîner la suppression pure et simple de l'allégement Aubry II.

En dépit d'une amorce d'assouplissement sur ce dernier point par une circulaire du 18 décembre 2001 relative aux mesures destinées à favoriser le passage à 35 heures des petites entreprises, force est de constater que les allégements en vigueur constituaient, en particulier s'agissant de l'allégement Aubry II, un frein puissant à l'usage des heures supplémentaires et induisaient un surcoût important du facteur travail. A mêler les deux objectifs de la réduction du temps de travail et de celle du coût du travail, l'instrument perdait ainsi de son efficacité sur le deuxième point.

Le présent dispositif retient une option complètement différente. Un coefficient de réduction dégressif est appliqué à la rémunération brute en fonction de son niveau par rapport au SMIC. Maximal au niveau du SMIC (26 % de réduction), le coefficient devient nul à hauteur de 1,7 SMIC. Quelle différence avec les allégements actuellement en vigueur ? La rémunération de référence n'est plus la rémunération mensuelle mais la rémunération horaire. Il y a donc une plus grande neutralité du dispositif puisque le surcoût lié aux heures supplémentaires est lissé sur l'ensemble des heures et n'induit plus qu'une baisse très faible de l'allégement de cotisations sociales. Il y a par ailleurs totale neutralité du dispositif pour le travail à temps partiel.

Enfin, l'absence de référence à la durée du travail permettra d'ouvrir droit au bénéfice du nouvel allégement à certaines catégories de salariés dont les fonctions sont incompatibles avec le respect d'un horaire et/ou qui ne sont pas rémunérés au temps passé (exclus de l'allégement Aubry II). Sont ainsi notamment concernés : les VRP, les pigistes, les cadres en forfait jours.

Plus respectueux des choix différents opérés en matière de durée du travail, le présent dispositif s'affirme clairement comme un instrument de la seule baisse du coût du travail jugée constituer le plus efficace des encouragements à l'emploi.

b) Une mesure allant dans le sens d'une simplification

Les modalités de l'allégement sont d'une grande simplicité puisqu'en lieu et place d'un barème complexe, il y a application d'un simple coefficient fonction de la rémunération horaire que l'on multiplie par le nombre d'heures effectuées pour obtenir l'allégement mensuel. Le choix opéré simplifie également les opérations d'actualisation

de l'allègement puisque des coefficients constants indépendants des évolutions du SMIC se substituent à un barème comportant des montants.

Le choix de la rémunération horaire comme référence permet en outre de ne pas reconduire les dispositions spécifiques à certaines professions (hôtels, cafés et restaurants, transports routiers notamment) dont les durées maximales de travail spécifiques impliquaient une adaptation du barème prévue aux articles L. 241-13 et L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

La refonte du dispositif va également dans le sens d'une simplification dans la mesure où elle ne s'accompagne pas d'une reprise des différentes majorations applicables notamment à l'allègement Aubry II :

- majoration liée à la réduction du temps de travail en deçà de la durée légale (III de l'article L. 241-13-1) ;

- majoration de l'allègement pour les entreprises de transport routier qui réduisent par accord collectif les temps de service de leurs personnels roulants au plus à trente-cinq heures par semaine ou 1 600 heures par an (article 15 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002) ;

- majoration liée à l'implantation de l'entreprise en zone de revitalisation rurale (III de l'article L. 241-13-1) ainsi qu'en zone de redynamisation urbaine (article 15 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 précitée) ;

- modalités particulières d'application de la ristourne Juppé en Corse avec un plafond de rémunération pouvant aller jusqu'à 2 SMIC (créées par l'article 4 de la loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche de Corse et reconduites dans des formes un peu moins favorables par l'article 49 de la loi relative à la Corse n° 2002-92 du 22 janvier 2002) et majoration de l'allègement Aubry II (article 26 de la loi du 19 janvier 2000 précité) ;

- majoration de l'allègement pour l'embauche d'un premier salarié lorsque celle-ci intervient entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2003 (article 20 de la loi du 19 janvier 2000 modifié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002).

La suppression des deux premières majorations est cohérente avec la décision de déconnecter les allègements de cotisations de la réduction du temps de travail et celle des dispositifs complémentaires en matière d'aménagement du territoire ou d'embauche d'un premier salarié s'inscrit dans une volonté de simplification.

c) Un barème adapté à un double objectif en termes de coût du travail

Le premier objectif de ce nouveau dispositif est la compensation de **l'augmentation du coût du travail liée à la convergence et à terme - au 1^{er} juillet 2005 - à l'harmonisation des différents SMIC**. La disparition des garanties mensuelles de rémunération va provoquer une hausse importante du SMIC horaire pour les entreprises qui seront restées à trente-neuf heures. Or l'élasticité de la demande de travail est particulièrement forte à ce niveau de rémunération comme en attestent les études menées, notamment celle réalisée en 1999 par le Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts (CSERC). On estime généralement qu'une hausse d'un point du SMIC entraîne une destruction de 1,5 % des emplois concernés même si cette seule

donnée ne saurait suffire à rendre compte des effets de l'évolution du SMIC tant sur un plan économique que social. La neutralisation de cette hausse du coût horaire implique quant à elle une exonération supplémentaire de 1,3 point de cotisations.

Par ailleurs, il n'est pas possible, sous peine de créer des distorsions de concurrence importantes entre les entreprises et les différentes branches, de laisser perdurer pour un même niveau de salaire minimum des taux d'exonération différents selon la durée du travail pratiquée.

En conséquence, le troisième alinéa du III de l'article prévoit un coefficient unique de réduction des cotisations de 26 % du SMIC horaire brut. Cet allègement de cotisations est à analyser à la fois sous l'angle du coût réel du travail mais aussi par rapport à la situation actuelle.

Des critiques ont été émises sur la compensation par les exonérations jugées insuffisantes au niveau atteint par le SMIC horaire en 2005. Il convient de distinguer la situation des entreprises selon la date de leur passage à trente-cinq heures.

Tableau 1
Évolution du coût du travail au niveau du salaire minimum

	Évolution réelle du coût du travail sur 2003-2005	Contribution des nouvelles baisses de charges à la réduction du coût du travail
GMR 1	5,2	- 0,3
GMR 2	3,6	0,0
GMR 3	0,8	1,0
GMR 4	- 1,2	1,8
GMR 5	- 2,1	2,1
SMIC	4,6	6,5

Ce tableau montre que le coût réel de la convergence des SMIC est d'autant plus important que l'entreprise est passée de façon précoce aux trente-cinq heures. Le phénomène est logique dans la mesure où elles auront versé pendant plusieurs années une garantie mensuelle de rémunération plus basse que les entreprises restées à trente-neuf heures. Par ailleurs, elles auront bénéficié des aides plus importantes liées à la réduction du temps de travail. Il n'est donc pas illégitime, et il est d'ailleurs techniquement inévitable, qu'elles aient à fournir un effort salarial plus important, sachant en outre que les accords trente-cinq heures ont généralement été accompagnés de clauses de modération salariale.

S'agissant du SMIC, on ne peut contester que le barème laisse à la charge des entreprises une hausse de 4,6 % du coût salarial. Cette hausse étalée sur trois ans - qui ne représente que 40 % de la hausse globale de 11,4 % - est cependant à apprécier au regard du droit existant. En effet, il convient de rappeler que toutes les entreprises ne

bénéficient pas, loin s'en faut, des allègements Aubry II et que le nouveau dispositif représente pour nombre d'entre elles une réelle amélioration.

Tableau 2
Niveau maximal d'exonération en points de cotisations en 2002

GMR 1 *	26,4
GMR 2 *	26,0
GMR 3 *	24,8
GMR 4 *	23,9
GMR 5 *	23,5
169 SMIC **	18,2

* Allègement Aubry II

** Réduction dégressive

Ce tableau illustre le fait que, à l'exception des entreprises (employant 40 000 personnes) passées à trente-cinq heures avant le 30 juin 1999, toutes les entreprises bénéficieront au 1^{er} juillet 2005 d'un taux d'exonération maximal au niveau du SMIC supérieur à ce qu'il est aujourd'hui. Pour près de la moitié des salariés payés au SMIC, c'est-à-dire presque un million de personnes, le taux maximal d'exonérations augmentera quasiment de 8 points par rapport à la situation actuelle. Même si le saut de l'année 2005 peut apparaître délicat, toutes les entreprises bénéficieront donc à terme, sans les contraintes liées à la réduction de la durée effective du travail, d'un niveau d'allègement comparable à celui de l'allègement Aubry II.

Le deuxième objectif consiste en un **meilleur ciblage des allègements de cotisations sur les bas et moyens salaires**.

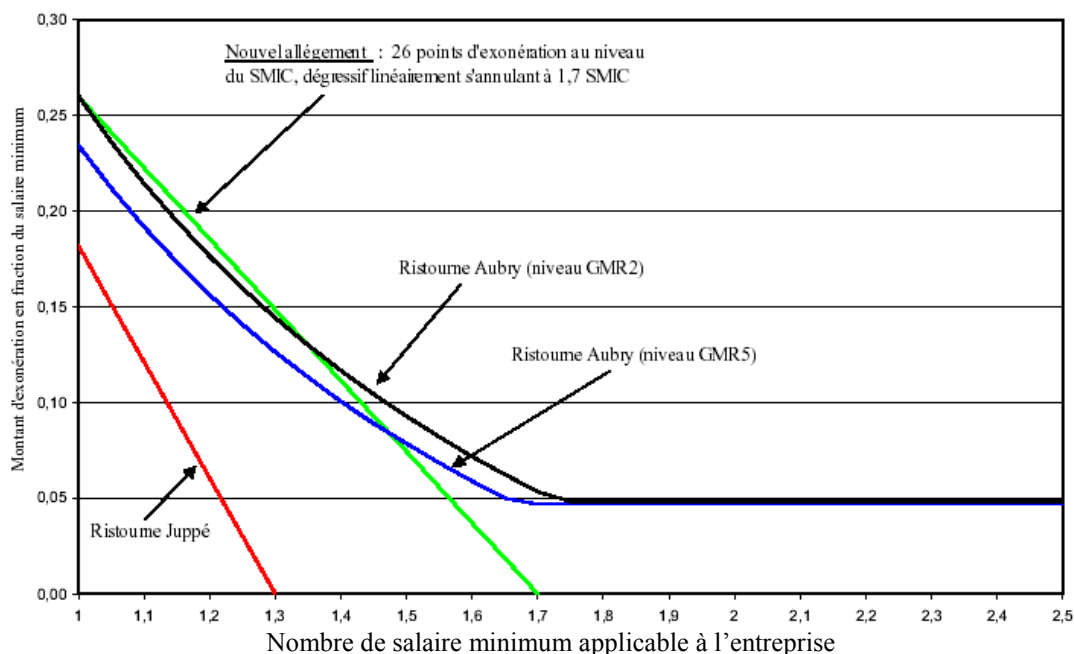
La réalisation de cet objectif est étroitement liée aux choix opérés quant à la dégressivité du barème. Le principe même de la dégressivité est posé par le présent article et, si le choix d'un barème linéaire relève du décret, le Gouvernement a d'ores et déjà indiqué que telle est bien l'option retenue.

La première différence avec les allègements actuellement en vigueur réside dans la moindre dégressivité de l'allègement, en particulier si l'on le compare avec la ristourne dégressive. Cette moindre dégressivité se traduit par une nette diminution du coût du travail jusqu'à environ 1,4 SMIC par rapport à l'allègement Aubry II et par une extension importante des allègements de charges par rapport à la ristourne Juppé : 90 % des entreprises bénéficiant de celle-ci verront leurs charges diminuer.

S'y ajoute une seconde différence avec les allègements actuels : la modification du plafond de rémunération ouvrant droit à allègement de cotisations. Comparé à la ristourne dégressive, il est porté de 1,3 à 1,7 SMIC. Au niveau de 1,3 SMIC, ces entreprises bénéficieront de 11 points d'allègements de cotisations. En revanche, le plancher de la dégressivité de l'allègement Aubry II se situait à 1,8 SMIC avec maintien au-delà de ce nouveau d'une aide dite structurelle quel que soit le niveau de salaire. Étaient ainsi aidés, dans les mêmes conditions, l'emploi d'un cadre supérieur à 5 000 euros et l'emploi d'un cadre intermédiaire ou d'un ouvrier qualifié à 2 000 euros

par mois. Il est proposé dans le nouveau dispositif de supprimer cette part structurelle (soit un renchérissement du coût du travail toujours inférieur à 2 %) sachant que l'élasticité de l'offre d'emploi est très faible sur ce segment du marché du travail.

Le nouveau barème d'allègement de charges patronales
(configuration à terme)



Le choix est donc fait d'un barème d'allègement plus attractif sur la frange des salaires pour lesquels l'élasticité de l'emploi est la plus forte et évitant les effets de trappe à bas salaires reprochés à la ristourne Juppé.

d) Quelques aménagements aux règles générales de calcul de l'allègement

Tout d'abord, il convient de rappeler que le barème proposé ne s'appliquera que sur les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2005 et l'article 7 prévoit des coefficients de réductions et des plafonds de rémunération ouvrant droit à réduction différents du présent article pour la période transitoire. Tel est le sens de la dernière phrase du III qui rappelle que l'allègement est durant cette période soumis aux règles du présent article « *sous réserve [des dispositions] de l'article 7* ».

Un deuxième aménagement aux règles de calcul de l'allègement est prévu par le dernier alinéa du III du présent article. Il renvoie au décret le soin de fixer les conditions de l'allègement lorsque la rémunération du salarié ne peut être déterminée selon un nombre d'heures effectuées ou en cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel ou total de la rémunération. Ces dispositions sont classiques. Le premier cas concerne notamment les voyageurs représentants placiers et les salariés rémunérés à la tâche, au rendement, au cachet ou à la commission. Le décret devrait, à l'instar du décret n° 98-1002 du 2 novembre 1998 pris pour application de la réduction dégressive, prévoir les modalités de reconstitution de la rémunération à temps plein, la limite maximale de la réduction et les règles de proratisation. Pour le second cas, celui de la suspension du contrat de travail, le décret devra également poser les règles

applicables en matière de proratisation de la réduction et régler les difficultés liées à la régularisation des allègements et à l'existence d'éventuelles assiettes de cotisations nulles voire négatives.

Un troisième aménagement à caractère technique est prévu au **paragraphe IV** du présent article. Il s'agit des modalités classiques d'application des allègements de cotisations aux professions, essentiellement le bâtiment, dans lesquelles le paiement des congés payés et des charges afférentes est mutualisé au sein de caisses de compensation. Les employeurs bénéficient d'une majoration de la réduction dont le taux est fixé par décret - il devrait être de 10 % - pour prendre en compte les sommes ainsi mutualisées, même si elles ne sont pas versées directement par l'employeur au salarié. En revanche, les caisses ne bénéficient naturellement pas de la réduction.

● Règles de cumul

Le **paragraphe V** de l'article 6 du projet fixe les règles de cumul applicables au nouveau dispositif. Comme pour la ristourne Juppé et l'allègement Aubry II, le principe posé est celui du non-cumul avec toute autre exonération totale ou partielle de cotisations sociales patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations en dehors des cas expressément visés. Est donc notamment interdit le cumul avec le dispositif spécifique aux salariés à temps partiel prévu à l'article L. 322-12 du code du travail, dont on rappellera qu'il n'était pas cumulable avec l'allègement Aubry II mais le restait avec la ristourne Juppé pour les seuls contrats y ouvrant droit à la date d'entrée en vigueur de la réduction de la durée légale du travail à trente-cinq heures (article 13 de la loi du 19 janvier 2000 précitée). Est également interdit le cumul avec l'aide accordée au titre du contrat initiative emplois.

Le bénéfice de l'allègement créé par la présente loi est en revanche cumulable avec les aides octroyées aux entreprises signataires d'une convention ou d'un accord conclu sur le fondement de 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. Le cumul dure jusqu'à l'expiration de l'aide incitative, c'est à dire au maximum cinq ans après la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord (article 3 de la loi précitée, dernier alinéa du IV et dernier alinéa du V). Cette possibilité de cumul s'inscrit dans une logique de respect des négociations antérieurement conclues.

Répond à cette même logique la possibilité de cumul avec les aides perçues par les entreprises signataires d'un accord conclu sur le fondement de la « loi Robien », c'est-à-dire respectivement en vertu des articles 39 et 39-1 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

Dans ces trois cas, le montant de la réduction est minoré d'un montant forfaitaire, fixé par décret, afin que le cumul ne se traduise pas par un soutien disproportionné.

Enfin, le bénéfice de l'allègement est cumulable avec la réduction forfaitaire de cotisations sociales patronales prévue par l'article L. 241-14 du code de la sécurité

sociale au titre de l'obligation de nourriture dans les professions pour lesquelles le SMIC est calculé sur une base différente de 169 heures (SMIC hôtelier).

On peut s'interroger sur l'absence, dans le présent article, de disposition relative aux limites de cumul de ces différents dispositifs et de précision sur l'ordre de leur cumul.

● **Formalités administratives**

A la différence de l'allègement Aubry II pour lequel le contrôle du respect de la durée du travail imposait des formalités très lourdes, les formalités administratives relatives au présent dispositif sont souples puisque l'employeur doit juste tenir à disposition des organismes de recouvrement des cotisations les éléments nécessaires à leur mission de contrôle. La forme et le contenu du document seront précisés par voie réglementaire.

*

La commission a examiné deux amendements de suppression de cet article présentés MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz.

M. Gaëtan Gorce a critiqué la déconnection des allègements de charges sociale de la réduction du temps de travail proposée par l'article. Elle est paradoxale et contredit la volonté affichée par le gouvernement d'encourager le dialogue social. Le lien entre allègements et RTT dans le cadre des lois Aubry a conduit de nombreuses entreprises à conclure des accords et déclenché un mouvement de négociation sans précédent. Ainsi 90 % des salariés des entreprises de plus de vingt salariés sont couverts par un accord de réduction du temps de travail. Par ailleurs, le mouvement s'est amplifié au premier semestre 2002.

L'adoption du présent article stopperait la progression de la réduction du temps de travail, ce qui aurait deux conséquences. L'une sur l'emploi que la RTT a favorisé, comme le prouvent les chiffres du premier semestre 2002, l'autre sur les entreprises de moins de vingt salariés, qui se verraient définitivement exclues de la RTT. On mettrait également fin aux accords majoritaires qui constituaient un indéniable progrès en ce qu'ils liaient le bénéfice de l'allègement des charges à de réelles avancées pour les salariés.

Le dispositif proposé coûtera aussi cher à l'Etat que la RTT mais sans ses bénéfices, c'est-à-dire sans réduire la durée du travail ni créer d'emplois. Le mécanisme d'allègement proposé est en outre injuste puisqu'il pénalise les entreprises déjà passées aux trente-cinq heures dès que la rémunération du salarié dépasse le niveau de 1,5 fois le SMIC.

Le dispositif jette également le discrédit sur la parole de l'Etat et rend son efficacité douteuse, les allègements devant être durables pour être efficaces. Alors que la majorité précédente avait maintenu la ristourne « Juppé » tout en lui substituant progressivement l'allègement « Aubry II », le présent dispositif remet en cause l'aide pérenne incluse dans cet allègement.

Le nouveau dispositif ne répond qu'à un objectif de baisse du coût du travail alors que le dispositif antérieur visait cet objectif, mais aussi la réduction du temps de

travail et la création d'emplois. Il s'agit donc là d'un choix idéologique plus qu'économique.

M. René Couanau a estimé qu'un dispositif d'allégement de charges n'a pas nécessairement à être soumis à contrepartie. La préoccupation majeure du nouveau dispositif est la simplicité. La baisse des charges est par ailleurs la meilleure mesure pour l'emploi et il semble prématuré de préjuger des effets futurs du dispositif.

M. Claude Gaillard a observé que les dernières élections avaient été porteuses d'un message des Français appelant à relever le pouvoir d'achat des bas salaires, à préserver les emplois peu qualifiés et à favoriser leur création. Il ne s'agit plus d'octroyer à chacun le confort des trente-cinq heures mais d'éviter des suppressions d'emplois. A ce titre, la mesure proposée relève effectivement d'une démarche différente de celle retenue par le gouvernement précédent.

M. Jean Le Garrec a rappelé que la ristourne « Juppé » n'a pas été, à elle seule, un élément créateur d'emplois. Les dispositifs « de Robien » et « Aubry I » en ont renforcé l'efficacité en instaurant le principe d'une contrepartie aux allègements de charges. La deuxième loi « Aubry » a supprimé toute obligation en renvoyant la définition de la contrepartie en emplois à la négociation. L'obligation de négocier a été l'élément-clé pour faire évoluer la situation par rapport à l'accord interprofessionnel de 1995 signé à l'époque par l'ensemble des partenaires sociaux. La deuxième loi « Aubry » n'a été que l'aboutissement de négociations dans lesquelles s'étaient engagés cent mille acteurs. C'est cette réalité sociale qui a permis de dépasser les dispositifs « de Robien » et « Aubry I ».

Le rapporteur a formulé les observations suivantes :

- La déconnection entre allègements de cotisations et contrepartie en emplois date de la deuxième loi « Aubry » qui ne fixait pas de contrepartie quantifiée. La RTT a d'ailleurs créé moins d'emplois que les baisses de charges.

- L'avantage différentiel évoqué a joué jusqu'à présent en faveur des entreprises passées à trente-cinq heures puisqu'elles versaient des rémunérations plus basses et bénéficiaient de davantage d'aides.

- Les entreprises à trente-cinq heures bénéficieront d'un régime transitoire qui leur assure un niveau d'exonérations à peu près constant.

- Le dispositif fait clairement le choix équitable, pour toutes les entreprises, de baisser le coût du travail, ce qui constitue la meilleure incitation à l'embauche.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz permettant aux entreprises d'opter pour un allègement de cotisations sociales patronales ou un allègement de leurs charges d'intérêt et du remboursement de leurs crédits d'investissements, afin de les inciter à la réduction du temps de travail.

La commission a *rejeté* l'amendement, après que **le rapporteur** a indiqué que le dispositif proposé était pour le moins, peu précis, complexe et étonnant. Il ouvrirait

en effet le droit à une aide publique aux remboursements des prêts bancaires que l'entreprise réalise ou non des bénéfices.

La commission a examiné un amendement de M. Gaëtan Gorce conditionnant les allègements de charges à l'application d'un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus à trente-cinq heures par semaine ou 1 600 heures par an.

M. Gaëtan Gorce a indiqué qu'il ne souhaitait pas opposer les différents dispositifs d'allègement de charges qui ont chacun leur intérêt. Le lien fait entre RTT et allègements de charges a eu pour avantage de rouvrir la négociation collective et d'inverser la tendance à la destruction d'emplois non qualifiés. Si le rythme de négociation était resté le même, toutes les entreprises de moins de vingt salariés seraient passées à trente-cinq heures dans les dix-huit prochains mois. Le gouvernement préfère préjuger du fait que la réduction du temps de travail ne fonctionnera plus.

Mme Martine Billard a précisé que si le nombre d'emplois non qualifiés avait diminué dans l'industrie, le phénomène contraire s'était produit dans les services. Il ne faut pas réduire les emplois non qualifiés mais travailler à leur revalorisation. Une des raisons pour lesquelles il est difficile de recruter dans le secteur des aides à la personne est, au-delà de la difficulté du travail, sa faible rémunération. On baisse les charges mais on n'augmente pas les salaires. Il faut en finir avec le mythe des délocalisations : le coût du travail n'est pas le seul élément à prendre en compte, la qualité du travail fourni est essentielle.

Le rapporteur a précisé que le projet de loi supprime la composante structurelle de l'allègement « Aubry II » dans le but de faire porter l'effort sur les emplois faiblement qualifiés. Par ailleurs, l'augmentation de 11,4 % du SMIC répond au souci de revaloriser les bas salaires. Il y a effectivement deux conceptions différentes des allègements de charges. L'amendement vise à en rester à celle prévalant sous le gouvernement précédent et appelle donc un avis défavorable.

La commission a *rejeté* l'amendement et *adopté* l'article 6 sans modification.

Après l'article 6

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz proposant une refonte des modalités de calcul des cotisations patronales de sécurité sociale désormais assises sur la valeur ajoutée.

Le rapporteur s'étant déclaré défavorable à cet amendement qui porte atteinte aux principes de la solidarité nationale et à l'unicité de la protection sociale en créant des taux de cotisations différents dans chaque entreprise, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant une majoration des cotisations patronales dues par les entreprises qui recourraient au travail illégal.

Le rapporteur a indiqué que l'on ne pouvait accepter l'idée selon laquelle le détournement de la loi serait possible en contrepartie de pénalités financières. En outre, l'employeur étant dans ce cas sanctionné par une interdiction d'activité de cinq ans, il ne pourrait logiquement acquitter pendant trois ans des cotisations majorées.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article 7

Dispositif transitoire d'allégement de cotisations patronales de sécurité sociale

Cet article a pour objet de mettre en place un dispositif transitoire d'allégement de cotisations sociales en attendant, à compter du 1^{er} juillet 2003, la mise en place du dispositif définitif créé par l'article 6 du présent projet (modifiant l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale) à compter du 1^{er} juillet 2005. Cette transition vise à régler la situation des entreprises passées à trente-cinq heures (paragraphe I), celle des entreprises à trente-neuf heures (paragraphe II) et celle de certaines catégories de salariés régies par des durées spécifiques de travail (paragraphe III). Ces mesures transitoires constituent des modalités particulières d'application du nouvel article L. 241-13 du code de la sécurité sociale : sous réserve des dispositions du présent article, les règles de l'article 6 s'appliquent donc également à la période transitoire.

Le **paragraphe I** aménage les modalités de calcul de la réduction de cotisations sociales entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2005 pour les entreprises passées à trente-cinq heures.

• Entreprises et salariés concernés

a) Les entreprises concernées sont celles qui au 30 juin 2003 répondent tout d'abord aux conditions posées soit à l'article 19, soit à l'article 20 - modifié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002 - de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail :

1° En vertu de l'article 19, deux conditions doivent être réunies : la durée du travail doit être réduite au plus à 1 600 heures par an ou à trente-cinq heures par semaine ; la réduction doit s'opérer dans le respect des conditions posées par l'article, c'est-à-dire par signature d'une convention ou d'un accord réunissant un consensus minimal. On distingue de ce point de vue trois catégories d'entreprises :

- celles de plus de cinquante salariés qui peuvent, pour bénéficier de l'allégement, conclure un accord d'entreprise ou d'établissement soit avec les syndicats majoritaires, soit avec un salarié mandaté à cet effet par une organisation syndicale au niveau national dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale ;

- celles de moins de cinquante salariés qui, à défaut de présence syndicale ou de salarié mandaté, peuvent conclure un accord avec les délégués du personnel ou appliquer une convention ou un accord de branche étendu ou un accord interentreprises conclu dans les conditions de l'article L. 132-30 du code du travail ;

- celles de moins de onze salariés dans lesquelles, à défaut d'autre solution, le chef d'entreprise peut élaborer unilatéralement un accord.

A l'exception des accords majoritaires et de l'application directe d'accords de branche étendus ou d'accord interentreprise, l'accord signé n'ouvre droit à allègement que s'il y a approbation par les salariés consultés.

2° En vertu de l'article 20, le droit à allègement majoré pour l'embauche d'un premier salarié et à allègement pour les embauches postérieures doit répondre à certaines conditions :

- la première embauche doit se faire sur CDI ou sur CDD d'une durée supérieure à douze mois ; le contrat de travail doit mentionner une durée de travail inférieure à trente-cinq heures par semaine ou 1 600 heures par an ;

- les embauches postérieures doivent respecter une durée de travail de trente-cinq heures par semaine ou 1 600 heures par an par la conclusion d'un accord de réduction du temps de travail dans les conditions de droit commun de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 précédemment décrites ou à défaut, par la fixation dans le (ou les) contrat(s) de travail concerné(s) de la durée du travail au plus à trente-cinq heures par semaine ou 1 600 heures par an.

Dans ce dernier cas, le maintien du bénéfice de l'allègement est soumis à la conclusion d'un accord dans un délai d'un an suivant la deuxième embauche.

b) Le texte prévoit, en outre s'agissant des entreprises répondant aux conditions soit de l'article 19 soit de l'article 20, qu'il faut au 30 juin 2003 « *bénéficier de l'allègement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale* ».

La rédaction proposée est quelque peu ambiguë :

1^{ère} hypothèse : ce sont « *les employeurs* » qui sont visées en tant que bénéficiaires, cette condition suppose simplement que l'allègement n'ait pas été supprimé ou suspendu sur le fondement du paragraphe XVI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 précitée et l'on peut concevoir que l'ensemble des salariés bénéficie du dispositif transitoire même si tous ne sont pas passés à trente-cinq heures ;

2^{ème} hypothèse : ce sont « *les gains et rémunérations* » qui sont visés, seuls les salariés passés à trente-cinq heures sont alors concernés par le dispositif transitoire. Cette seconde hypothèse semble accréditée par la référence faite à la garantie mensuelle de rémunération dans la formule de calcul.

Dans ce cas, on peut s'interroger sur les raisons de la précision apportée par le second alinéa du I selon laquelle les entreprises répondant aux conditions de l'article 20 ne peuvent bénéficier du présent régime transitoire que pour les salariés ouvrant droit au bénéfice de l'allègement Aubry II. Soit la disposition est redondante avec le premier alinéa, soit elle a une autre portée qu'il conviendrait de clarifier.

Par ailleurs, l'hypothèse selon laquelle seuls les salariés ouvrant droit à l'allègement Aubry II pourraient ouvrir droit au régime transitoire du paragraphe I crée une incertitude sur la situation juridique des autres salariés de ces entreprises. Quel régime d'allègement leur applique-t-on à compter du 1^{er} juillet 2003 puisque le

paragraphe II applicable aux entreprises qui ne sont pas passées aux trente-cinq heures ne vise que les seules entreprises et pas les salariés d'entreprises passées à trente-cinq heures qui n'ouvriraient pas droit à allègement ?

● **Modalités de calcul**

Le régime transitoire proposé permet une évolution souple vers le régime définitif.

Le texte précise uniquement le plafond et le plancher du coefficient de réduction. Le coefficient maximal de réduction de 26 % du salaire brut est applicable à la rémunération horaire du salarié obtenue par le rapport entre la garantie de rémunération dont bénéficie un salarié passé à trente-cinq heures avant le 1^{er} janvier 2000 (la GMR 2) et la durée légale du travail. La réduction devient nulle - entraînant la suppression de l'ancienne composante structurelle de l'allègement Aubry II - lorsque le même rapport devient supérieur à 1,7, c'est-à-dire pour une rémunération horaire supérieure à 1,7 GMR 2.

D'après les informations recueillies par le rapporteur, le décret prévu au paragraphe IV du présent article devrait mettre en place une formule unique de calcul de la réduction applicable à titre transitoire. Cette formule s'écrit de la façon suivante pour une entreprise de la génération x appliquant une garantie de rémunération x fonction de la date de son passage à trente-cinq heures :

$$\text{Taux} = \frac{0,26}{0,7} * \frac{\text{GMR}_2}{\text{GMR}_x} \left(1,7 \frac{\text{GMR}_2}{\text{salaire}} - \frac{\text{GMR}_x}{\text{GMR}_2} \right)$$

La conséquence logique de cette formule est que l'unification progressive des garanties se traduira par une évolution parallèle du coefficient maximal applicable à chaque génération d'entreprise vers un taux unique de 0,26 atteint le 30 juin 2005.

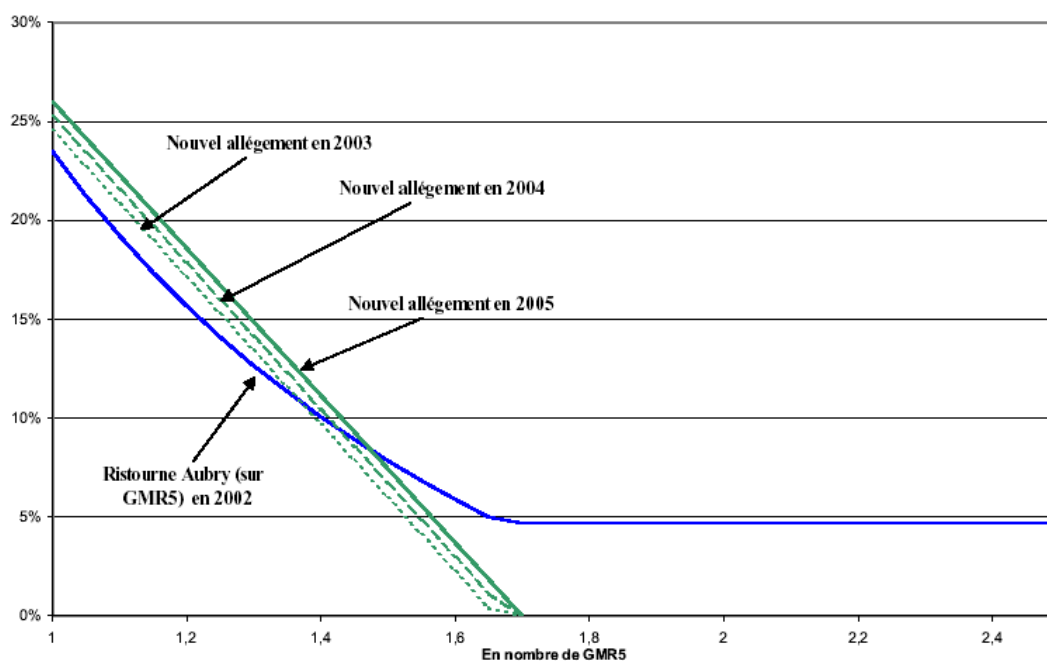
*Niveau maximal d'exonération pour les entreprises à 35 heures
(en points de cotisations)*

	2002(*)	2003	2004	2005
GMR₁	26,4	26,0	26,0	26,0
GMR₂	26,0	26,0	26,0	26,0
GMR₃	24,8	25,3	25,6	26,0
GMR₄	23,9	24,8	25,4	26,0
GMR₅	23,5	24,5	25,3	26,0

(*) Allègement Aubry II

A titre d'exemple, le graphique suivant illustre la situation d'une entreprise bénéficiant de l'allègement Aubry II au titre d'un passage à trente-cinq heures après le 1^{er} juillet 2002 (GMR 5).

*Transition vers l'allègement unique pour une entreprise bénéficiant de
la ristourne Aubry (GRM5)*



Le **paragraphe II** aménage les modalités de calcul entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2005, de la réduction de cotisations sociales créée par l'article 6 du présent projet, pour les entreprises qui ne bénéficient pas de l'allègement Aubry II.

• **Entreprises et salariés concernés**

Les entreprises concernées – appelées dans le texte « *autres entreprises* » - sont celles qui au 30 juin 2003 ne répondent pas aux conditions fixées au paragraphe I.

Il s'agit :

- des entreprises qui, tout en appliquant la durée légale du travail de trente-cinq heures et en étant donc soumises au régime des heures supplémentaires au-delà de celle-ci, n'ont pas changé leur organisation du travail et sont en quelque sorte restées à trente-neuf heures ;

- des entreprises ayant négocié la réduction du temps de travail mais dans des formes ne répondant pas aux conditions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 précitée (par exemple négociation d'un accord avec une organisation syndicale minoritaire sans consultation des salariés) ;

- des entreprises qui auraient fait le choix de ne pas déposer de demande d'allègement alors que leurs salariés y ouvrent droit : certaines, certes peu nombreuses, ont parfois jugé les formalités liées à l'allègement dissuasives au regard du bénéfice potentiel ;

- enfin, des entreprises ayant perdu – de façon temporaire ou non – le bénéfice de l'allègement Aubry II ; parmi les cas envisageables, on peut penser à la dénonciation de l'accord trente-cinq heures par une ou plusieurs des parties signataires, au dépassement persistant de la durée légale du travail par un recours structurel aux heures supplémentaires, ou encore à la non réalisation dans un délai d'un an des engagements en termes d'embauche.

L'ambiguïté du I précédemment évoquée est également présente dans le paragraphe II : les entreprises ne bénéficient pas nécessairement de l'allègement Aubry II pour l'ensemble de leurs salariés. Dès lors que ces salariés ouvrent droit à la réduction dégressive de cotisations régie par l'actuel article L. 241-13 du code de la sécurité sociale comme ceux des entreprises énumérées ci-dessus, peut-être conviendrait-il de préciser que le dispositif transitoire prévu au présent paragraphe leur est également applicable. On rappellera que sont en particulier concernés par cette question les salariés à temps partiel employés selon une durée inférieure de moitié à la durée collective de travail de l'entreprise et tous les salariés dont le travail ne peut être mesuré en termes d'heures travaillées (VRP, pigistes, cadres au forfait jours, ...).

• Modalités de calcul de la réduction

Là encore, le dispositif transitoire favorise une montée en puissance de la réduction de cotisations vers le régime pérenne applicable à compter du 1^{er} juillet 2005. A la différence des salariés visés au I du présent article qui bénéficiaient de l'allègement Aubry II et donc d'un taux d'exonération conséquent afin de compenser le surcoût lié aux trente-cinq heures, le présent paragraphe concerne les salariés ouvrant droit à la réduction dégressive, donc à un allègement maximal de 18,2 % du salaire brut au niveau du SMIC et nul au niveau de 1,3 SMIC.

Il est proposé par le présent paragraphe d'accroître l'exonération à laquelle ils ouvrent droit en jouant sur deux paramètres :

- le premier est le niveau du coefficient maximal fixé à 20,8 % du salaire brut à compter du 1^{er} juillet 2003 et 23,4 % à compter du 1^{er} juillet 2004 ;

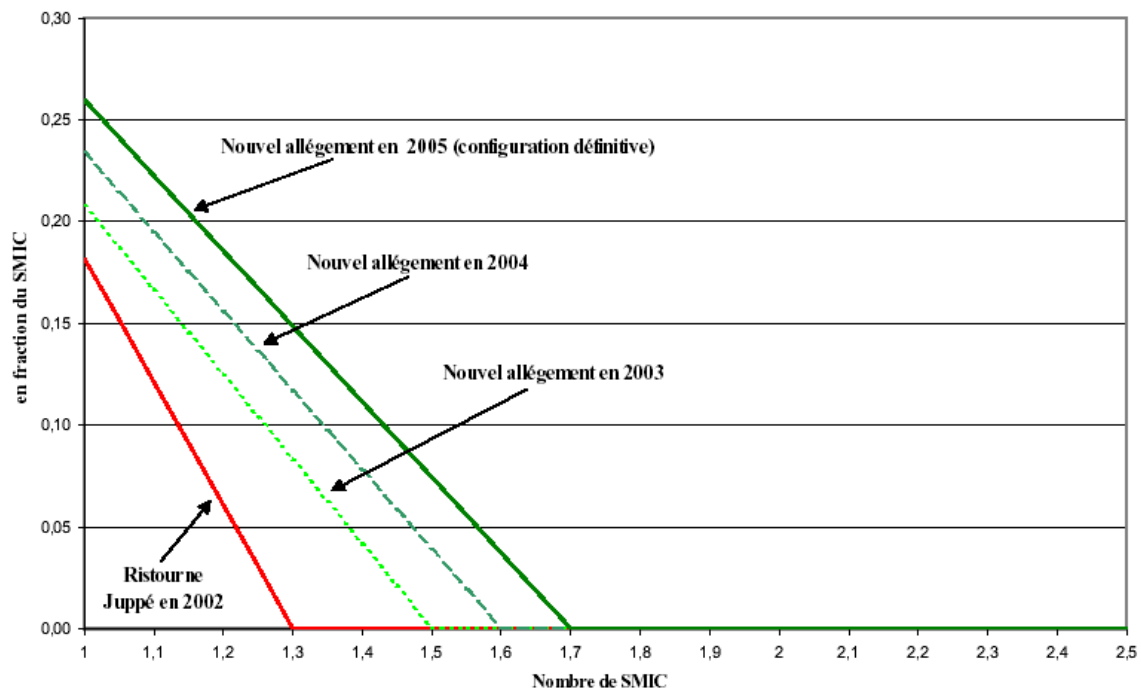
- le second est le niveau de la rémunération horaire plafond, au-delà duquel le coefficient de réduction est nul, qui sera relevé à 1,5 puis 1,6 SMIC aux mêmes dates.

Dispositif transitoire pour les bénéficiaires de la réduction dégressive

	Réduction dégressive actuelle	A partir du 1 ^{er} juillet 2003	A partir du 1 ^{er} juillet 2004	A partir du 1 ^{er} juillet 2005
Niveau maximal d'exonération (%)	18,2	20,8	23,4	26,0
Seuil d'éligibilité (nombre de SMIC)	1,3	1,5	1,6	1,7

Le graphique suivant montre bien l'importance de l'effort ainsi consenti en faveur des entreprises bénéficiant de la réduction dégressive.

Transition vers l'allègement unique pour une entreprise bénéficiant de la ristourne Juppé



Le **paragraphe III** vise à régler la situation de certaines catégories de salariés régies par des durées maximales de travail spécifiques tels les salariés des entreprises de transport routier ou ceux de l'hôtellerie et de la restauration.

Dès lors que la durée maximale de travail de ces professions est atteinte, la rémunération mensuelle minimale applicable est supérieure au SMIC. Dans ce cas, le dispositif transitoire prévu par le I - la référence faite à la période transitoire prévue au présent article semble inutile dans la mesure où les dispositions transitoires du II ne font appel qu'à une rémunération horaire pour le calcul du coefficient - qui fait référence à la garantie mensuelle de rémunération pour le calcul du coefficient de réduction doit être adapté afin d'éviter de pénaliser ces professions. Sous réserve du respect de la durée

maximale de travail, le présent paragraphe renvoie donc à un décret pour procéder à ces adaptations.

*

La commission a examiné deux amendements de suppression de l'article de MM. Maxime Gremetz et Gaëtan Gorce.

M. Gaëtan Gorce a souhaité connaître les effets sur l'emploi attendus du dispositif proposé par le gouvernement. Telle est en effet la question fondamentale. Lors de la discussion des lois sur la réduction du temps de travail, le gouvernement avait pris ses responsabilités en chiffrant les effets attendus de la loi. Sachant que le dispositif proposé aura un coût de 15 milliards d'euros, il est légitime d'avoir des précisions sur leur utilisation.

Mme Chantal Bourragué a rappelé qu'il s'agissait d'un projet de loi tourné vers l'emploi et que les mauvais résultats de la France en matière de chômage, par rapport aux autres pays européens, provenaient du coût supérieur de la main d'œuvre ainsi que de la complexité introduite par les trente-cinq heures. Avant de critiquer ce projet, il faut attendre de le voir produire ses effets, notamment sur l'emploi des salariés non qualifiés.

M. Jean Le Garrec a remarqué qu'il était faux d'affirmer que la France n'était pas concurrentielle par rapport à ses partenaires européens. Son niveau de salaire et sa productivité la placent plutôt en bonne position par rapport à la moyenne européenne. Le vrai problème, en France, est celui du faible taux d'emploi des jeunes et des plus de cinquante ans. Il faut rappeler que le MEDEF demande le prolongement de la durée de la vie active afin d'équilibrer le système de retraite tout en écartant avec constance du marché du travail les salariés de plus de cinquante-cinq ans et en faisant d'ailleurs supporter la charge de leur départ anticipé à la collectivité.

M. René Couanau a observé qu'il est très difficile de se prononcer sur ces questions dans la mesure où il n'existe pas d'observatoire objectif qui serait en mesure d'attribuer à un facteur économique identifié la hausse ou la baisse du chômage. La France se heurte à deux difficultés : son système de financement de la protection sociale et la complexité et la rigidité de la réglementation applicable, alors que la réalité économique est mouvante. La réduction du temps de travail a freiné les embauches et multiplié le recours aux emplois précaires.

L'allègement des charges est la meilleure solution et il est plus sage, au vu des imprudences précédentes, de ne pas fixer d'objectifs en terme de création d'emplois.

Mme Martine Billard a observé que, s'il est clair que les entreprises souhaitent toutes une diminution de leurs charges, les salariés eux souhaitent unanimement une augmentation de leur pouvoir d'achat. Une hausse de 11,4 % du SMIC ne représente au total qu'une somme modeste ; en outre elle ne s'appliquera pas à l'ensemble des salariés au SMIC.

Il aurait été plus efficace de prévoir des dispositifs d'aides ciblés sur les petites entreprises ou l'artisanat plutôt qu'un mécanisme indifférencié qui profitera aussi à de très grosses sociétés.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à ces amendements pour des raisons identiques à celles indiquées lors de la discussion de l'article précédent. La ristourne « Juppé » a créé des emplois en diminuant le coût du travail, le projet de loi renoue avec la même logique en l'amplifiant.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

La commission a examiné un amendement du rapporteur clarifiant le régime transitoire d'exonération par l'application à tous les salariés d'une entreprise passée à trente-cinq heures du même taux d'exonération, y compris pour les salariés n'ouvrant pas droit à l'allègement « Aubry II ».

Après que **M. Gaëtan Gorce** s'est félicité que tous les salariés d'une entreprise soient ainsi concernés par un même dispositif d'allègement, la commission a *adopté* l'amendement.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur supprimant la distinction faite pour l'application du dispositif transitoire entre les entreprises bénéficiant de l'allègement « Aubry II », selon qu'elles relèvent du droit commun ou du dispositif relatif à la première embauche.

Elle a ensuite *adopté* deux amendements rédactionnels du même auteur.

La commission a examiné un amendement du rapporteur autorisant le cumul de l'abattement spécifique de cotisations pour l'emploi de salariés à temps partiel avec le nouveau dispositif d'allègement pendant la période transitoire.

M. Gaëtan Gorce n'a pas jugé souhaitable d'encourager ainsi le temps partiel car cet amendement aboutit à accorder plus d'allègements aux entreprises recourant au temps partiel. Tel était déjà le cas avec la ristourne dégressive alors que l'allègement Aubry II ne permettait pas ce cumul.

Après que **le rapporteur** a indiqué que cette possibilité de cumul est encadrée par le plafonnement du montant des aides cumulables, la commission a *adopté* l'amendement.

Elle a ensuite *adopté* un amendement du rapporteur de coordination avec un certain nombre de dispositifs d'exonérations existants, rendant le dispositif transitoire pleinement applicable.

La commission a examiné un amendement de **M. Gaëtan Gorce** visant à garantir aux entreprises déjà passées aux trente-cinq heures le montant actuel des allègements dont elles bénéficient.

M. Gaëtan Gorce a indiqué que le nouveau dispositif d'allègement de charges mis en place sera pénalisant pour les entreprises passées à trente-cinq heures à partir d'un niveau de 1,5 SMIC. Il n'est pas acceptable que ces entreprises, ayant notamment fait des efforts en termes de réorganisation du travail, ne bénéficient plus des aides auxquelles elles avaient droit dans le cadre de la loi « Aubry II ».

Le rapporteur a rappelé que le projet de loi crée un nouveau dispositif visant l'allègement des charges sur les bas salaires et non la réduction du temps de travail.

La commission a *rejeté* cet amendement.

Puis elle a *adopté* l'article 7 ainsi modifié.

Article 8

(articles L. 131-9, L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale
et articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural)

Abrogation de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail et coordination

Cet article a pour objet l'abrogation de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail créé par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (paragraphe I) et prévoit les mesures de coordination liées à cette abrogation ainsi qu'à la création du dispositif transitoire de réduction des cotisations résultant de l'article 7 (paragraphe II et III).

Il importe au préalable de rappeler que cette abrogation ne produira, en vertu du paragraphe I de l'article 11 du présent projet, ses effets que sur les cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003.

Le **paragraphe I** porte abrogation de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail (allègement Aubry II) créé par le paragraphe I de l'article 21 de la loi du 19 janvier 2000 précitée, codifié à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, et de l'article L. 711-13-1 (issu du paragraphe IV de l'article 21 de la loi du 19 janvier 2000 précitée) prévoyant l'aménagement par voie réglementaire des conditions d'application de cet allègement aux régimes spéciaux de sécurité sociale.

Cette abrogation est cohérente avec la volonté de fusionner les deux dispositifs généraux d'allègements de cotisations patronales des articles L. 241-13 et L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale dans le dispositif unique mis en place par l'article 6 du présent projet (*cf. supra* le commentaire de cet article). Cette abrogation a pour principal effet de déconnecter les allègements de cotisations sociales de la réduction du temps de travail.

On ne rappellera que pour mémoire quelques-uns des traits de l'allègement Aubry II non repris dans le nouveau dispositif :

- respect de la durée légale du travail par la durée effective de travail ;
- calcul de l'allègement sur le fondement de la rémunération mensuelle ;
- existence d'une composante structurelle de l'allègement indépendante du niveau de rémunération ;
- exclusion du dispositif de certaines catégories de salariés, soit que leur durée de travail en heures ne puisse être déterminée (cadres en forfait jours, VRP, pigistes, salariés payés à la commission, ...), soit en raison d'objectifs de politique de l'emploi (exclusion des salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée collective applicable) ;

- majorations liées à la réduction du temps de travail (majoration trente-deux heures, majoration transports routiers), à l'aménagement du territoire (zones de revitalisation rurale, zones de redynamisation urbaine, Corse) ou à l'aide à l'emploi (première embauche).

L'abrogation de l'article L. 241-13-1 appelle de façon logique celle de l'article L. 711-13-1 qui, en dehors de l'extension du bénéfice de l'allègement aux salariés relevant du régime spécial des clercs et employés de notaires, n'en constitue qu'une modalité d'application.

Le **paragraphe II** tire les conséquences de l'abrogation de l'allègement Aubry II et de la création du dispositif transitoire pour la période du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005 sur les dépenses du Fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociales (FOREC).

a) Il est ainsi proposé de modifier l'article L. 131-9 du code de la sécurité sociale déterminant les dépenses à la charge du FOREC.

Celui-ci a pour premier objet de compenser le coût, pour la sécurité sociale, des exonérations de cotisations patronales aux régimes de base : l'inclusion d'une exonération dans le champ du FOREC permet donc, dès lors que la compensation est intégrale, de répondre au principe de compensation fixé par l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale. Il est à noter que, en vertu du dernier alinéa de l'article L. 131-9 du même code, l'article L. 131-7 s'applique dès lors que la compensation au sein du FOREC ne serait pas intégrale. Le présent paragraphe, en incluant ces charges dans le FOREC, garantit donc que les exonérations de cotisations au titre du régime définitif de l'article 6 comme du régime transitoire de l'article 7 seront, directement par le transfert de recettes au FOREC ou indirectement par le budget de l'Etat, intégralement compensées.

Il convient de rappeler quelles sont les dépenses actuelles du FOREC. Outre les dépenses administratives liées au fonctionnement du fonds visées au 2° de l'article L. 131-9 du code de la sécurité sociale, celui-ci prévoit le versement par le FOREC aux régimes de sécurité sociale des montants correspondants à :

- la prise en charge de l'allègement pérenne lié à la réduction du temps de travail créé par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (1° a) ;

- la prise en charge de l'aide incitative à la réduction du temps de travail créée par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (1°b) ;

- la prise en charge de la réduction dégressive de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, dite « ristourne Juppé », instituée par l'article 1^{er} de la loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale (1°c) ;

- la prise en charge de l'exonération totale de cotisations d'allocations familiales (1°d) à laquelle ouvrent droit certaines catégories de salariés (notamment dans le secteur agricole) ;

- la prise en charge des aides incitatives à la réduction du temps de travail dites « de Robien » prévues aux articles 39 (aides offensives) et 39-1 (aides défensives) de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (1^oe).

Le présent paragraphe modifie ces charges afin d'adapter le fonctionnement du FOREC au processus de refonte des allègements de cotisations patronales de sécurité sociale :

- le a du 1^o de l'article est abrogé : il convient de supprimer la prise en charge par le FOREC de l'allègement Aubry II compte tenu de l'abrogation de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale à compter du 1^{er} juillet 2003 ;

- au c du 1^o de l'article est ajoutée aux charges du FOREC la prise en charge des réductions de cotisations liées à l'application du régime transitoire mis en place par l'article 7 du présent projet de loi.

On notera que l'inclusion des dépenses liées à l'actuelle réduction dégressive dans le champ du FOREC entraîne, du fait de la mention de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale auquel le nouveau dispositif pérenne de réduction de cotisations se substitue, la prise en charge automatique de celui-ci par le FOREC.

b) Quelle peut être l'incidence du présent texte sur les dépenses du FOREC ?

A ce stade, il est utile de rappeler l'évolution des dépenses du FOREC depuis sa « création » :

Compte de résultat du FOREC

(en millions d'euros et en droits constatés)

	2000 (*)	2001	2002
CHARGES	11 460	14 417	15 800
Ristourne dégressive 1,3 SMIC (« Juppé ») ...	5 560	5 049	4 100
Exonération de cotisations (« de Robien »)....	-	506	900
Aide incitative aux 35 heures (« Aubry I »). ..	2 300	2 423	3 800
Allègement 35 heures (« Aubry II »).....	3 600	6 325	6 800
Majorations de l'allègement 35 heures.....		47	200
Exonérations de cotisations d'allocations familiales		67	

(*) : fonds non constitué

Il est difficile d'apporter une réponse précise à l'incidence du projet sur les dépenses du FOREC dans la mesure où certaines évolutions ne peuvent donner lieu à un chiffrage *a priori* et où plusieurs facteurs jouent en sens contraire :

- l'extension des allègements de cotisations (coefficient de réduction supérieur, relèvement du plafond de rémunération) induira, à compter du 1^{er} juillet 2003, un surcoût important pour le FOREC s'agissant des entreprises bénéficiant actuellement de la ristourne dégressive ; ce coût ira croissant durant la période transitoire du fait de la montée en puissance du dispositif jusqu'au 30 juin 2005 ;

- l'entrée dans le dispositif dit « de Robien » n'étant plus possible depuis la création de l'aide incitative à la réduction du temps de travail par la loi du 13 juin 1998 ;

la durée maximale des aides étant de sept années, le coût du dispositif devrait aller en diminuant pour s'éteindre dans l'année 2005 ;

- de même, il n'est plus possible d'entrer dans le dispositif des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 depuis le 1^{er} janvier 2002 et leur durée est limitée à cinq ans ; en conséquence, leur coût devrait progressivement décroître, du fait de leur caractère dégressif et de la diminution du nombre de bénéficiaires, pour devenir nul dès le 1^{er} janvier 2007 ;

- enfin les allègements Aubry II et leurs majorations, du fait de leur abrogation, ne pèseront plus sur le FOREC pour les cotisations dues sur les gains et rémunérations versées après le 30 juin 2005. Il convient d'observer que l'une des sources majeures d'économie pour le FOREC consiste en la non reprise par le nouveau dispositif de la composante structurelle des allègements Aubry (soit environ 1,5 milliard d'euros en année pleine).

Au bout du compte, on estime que la refonte des allègements de cotisations induira en 2003 un surcoût de l'ordre d'un milliard d'euros et d'ici 2005 de 6 milliards d'euros. Ce coût du nouvel allègement est à relativiser : en effet, la poursuite de la mise en place des trente-cinq heures dans les années à venir aurait naturellement conduit à un renchérissement du coût des allègements Aubry II et de leurs majorations (lié également à sa substitution progressive à la ristourne Juppé). Celui-ci est difficile à chiffrer de façon précise puisqu'il aurait dépendu du rythme de conclusion des accords. D'après les informations fournies par le gouvernement, il aurait été supérieur à celui des nouvelles mesures. On peut donc estimer que la refonte des cotisations s'inscrit dans l'objectif de maîtrise des dépenses publiques.

Le **paragraphe III** prévoit, en cohérence avec l'abrogation de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, des mesures de coordination dans le code rural.

Il supprime la référence à cet article dans les dispositions suivantes du code rural :

- article L. 741-4 rendant applicables aux cotisations assises sur les gains et rémunérations des salariés agricoles certaines exonérations sur les cotisations d'allocations familiales (allègement Aubry II, ristourne Juppé et exonérations spécifiques aux zones de revitalisation rurale) mises en place au sein du régime général de sécurité sociale ;

- article L. 741-15 rendant applicables aux cotisations assises sur les gains et rémunérations des salariés agricoles certaines exonérations (allègement Aubry II et ristourne Juppé) sur les cotisations aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, veuvage et décès) mises en place au sein du régime général de sécurité sociale ;

- article L. 751-17 rendant applicables aux cotisations assises sur les gains et rémunérations des salariés agricoles certaines exonérations sur les cotisations d'accidents du travail (allègement Aubry II, ristourne Juppé et exonérations spécifiques aux zones de revitalisation rurale) mises en place au sein du régime général de sécurité sociale.

On doit relever à cette occasion l'absence de certaines mesures de coordination rendues nécessaires d'ici le 1^{er} juillet 2003 par la refonte du dispositif pérenne d'allégement ainsi que par la période transitoire précédant la mise en place de celui-ci.

Certains textes, autres que ceux visés dans le présent article, comportent en effet des références à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale :

- article 4 *bis* de la loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche de Corse et article 50 de la loi n° 2002-92 du 22 janvier 2002 relative à la Corse ;

- article 12 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville ;

- article 3 de la loi du 13 juin 1998 précitée ;

- article 36 de la loi du 19 janvier 2000 précitée ;

- article 8-2, V, de 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 ;

- article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale.

On peut également s'interroger sur l'absence de référence, dans les textes visant l'article L. 241-13, au dispositif transitoire de l'article 7 de la présente loi à l'exception de celle introduite par le II du présent article à l'article L. 131-9 du code de la sécurité sociale :

- soit on considère que, l'article 7 constituant une simple modalité d'application de la nouvelle rédaction de l'article L. 241-13, le renvoi opéré par celui-ci dispense de viser l'article 7, auquel cas sa mention au II semble inutile ;

- soit le dispositif transitoire ne peut être confondu avec l'article L. 241-13 et il est nécessaire de viser, en sus de celui-ci, l'article 7 de la présente loi dans tous les textes concernés.

*

La commission a examiné deux amendements de suppression de cet article présentés par MM. Maxime Gremetz et Gaëtan Gorce.

M. Maxime Gremetz a considéré que la déconnection entre allègements de charges et application de la durée légale du travail n'est pas acceptable car elle pénalise les sept millions de salariés demeurés aux trente-neuf heures. Une étude récente de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail (DARES) montre que sur les quatorze milliards d'euros d'allègements consentis aux entreprises, seuls six milliards ont permis de créer des emplois, les huit milliards restants se transformant en bénéfices directs pour les entreprises.

Le nouveau dispositif ne comporte aucune contrepartie, ni en termes d'emplois créés alors qu'il s'agissait d'une condition essentielle des aides « Aubry », ni en termes

d'encouragement à la négociation sociale car aucun accord majoritaire n'est exigé, ni, enfin, en faveur de la réduction du temps de travail. Or on sait que les aides accordées sans conditions aux entreprises n'ont jamais servi l'emploi : on constate depuis vingt ans que plus il y a d'aides inconditionnelles, plus il y a de chômage. Il s'agit là d'un recul.

M. Gaëtan Gorce s'est déclaré en total accord avec les propos de M. Maxime Gremetz.

Le rapporteur a rappelé que les aides accordées dans le cadre de la loi « Aubry II » ne s'accompagnaient que d'engagements très flous en matière de création d'emplois. La suppression de l'article reviendrait à maintenir cet allègement peu satisfaisant.

La commission a *rejeté* ces deux amendements.

La commission a ensuite *adopté* quatre amendements du rapporteur : un amendement rédactionnel ; un amendement de cohérence supprimant l'allègement « Aubry II » dans ses modalités spécifiques à la Corse, **le rapporteur** ayant par ailleurs précisé qu'un amendement adaptant la nouvelle réduction de cotisations à la Corse serait présenté d'ici la séance publique ; un amendement de coordination avec le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes ; un amendement rendant le dispositif applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La commission a *adopté* l'article 8 ainsi modifié.

Article 9

(article L. 711-13 du code de la sécurité sociale)

Application du dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales à certains régimes spéciaux

Cet article propose une nouvelle rédaction de l'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale destinée à permettre l'application du nouveau dispositif de réduction de cotisations patronales aux régimes spéciaux inclus dans son champ.

L'objet de l'article est inchangé : il rend possible l'application de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale (dans sa rédaction actuelle la ristourne Juppé, dans sa rédaction future le nouvel allègement) aux régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mineurs et des clercs et employés de notaires. L'adaptation des allègements de cotisations par voie réglementaire est rendue nécessaire par la multiplicité des organismes de recouvrement. Il convient de prévoir les conditions de ventilation des cotisations selon leur nature entre ces organismes.

Les modifications apportées sont de nature rédactionnelle et la suppression de la précision traditionnelle selon laquelle ces adaptations ne concernent les employeurs relevant de ces régimes spéciaux que pour les salariés en relevant ne revêt aucune portée concrète. Il va de soi que les employeurs relevant de ces régimes spéciaux ne sauraient

par exemple recourir à ces organismes de recouvrement pour leurs salariés du régime général.

L'intérêt essentiel de cet article est de permettre la distinction entre cette nouvelle rédaction de l'article L. 711-13 et l'actuelle rédaction issue de la loi de finances 1996 et de faciliter ainsi l'application des dispositions transitoires prévues à l'article 11 du présent projet de loi.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz.

La commission a *adopté* l'article 9 sans modification.

Article 10

(article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation
et d'incitation à la réduction du temps de travail)

Caractère individuel de l'aide incitative à la réduction du temps de travail afférente au salarié y ouvrant droit

Cet article a pour objet d'encadrer les effets de l'attribution de l'aide incitative créée par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 précitée en précisant qu'elle vient en déduction des cotisations dans la limite du montant dû au titre de chaque salarié y ouvrant droit.

L'aide incitative à la réduction du temps de travail constitue une aide forfaitaire dont le montant peut en outre varier en fonction de plusieurs facteurs :

- l'importance des engagements pris : il y a majoration en cas d'engagement de réduction de la durée collective de travail de plus de 15 % et de création d'emplois de plus de 9 % ;
- la date de l'accord : le montant des aides est d'autant plus important que l'accord a été conclu de façon précoce ;
- enfin, le montant de l'aide est dégressif : il est donc plus important au début de la période de cinq ans pendant laquelle l'entreprise en bénéficie.

L'ensemble de ces facteurs, joint à son caractère forfaitaire et à son éventuel cumul avec d'autres dispositifs (réduction dégressive, abattement temps partiel, allègement Aubry II), font que la réduction de cotisations liée à l'aide incitative versée par salarié pouvait dans certains cas être supérieure au montant des cotisations dues sur les gains et rémunérations de celui-ci. La deuxième phrase du premier alinéa du VI permettait d'appliquer cet excédent d'allègement de cotisations au montant global des cotisations dues par l'employeur, y compris éventuellement celles afférentes à des salariés n'ouvrant pas droit à l'aide incitative : en bref, la réduction de cotisations devenait par ce biais un crédit de cotisations.

Le présent article vise à mettre fin à cette situation d'autant que le montant élevé de l'allègement de charges créé par le projet de loi, cumulé avec l'aide incitative, risquerait de créer des situations comparables. Or, il semble logique que les charges liées à un salarié dépendent de sa seule situation. En conséquence, il est proposé que le montant de l'aide incitative versée pour chaque salarié soit désormais limité au montant des cotisations dues par l'entreprise pour ce salarié.

*

La commission a examiné deux amendements de suppression de MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz.

M. Gaëtan Gorce a une nouvelle fois exprimé des doutes quant à l'efficacité sur l'emploi de la mesure proposée.

Mme Irène Tharin a relevé que les employeurs ne prenaient pas prioritairement en compte l'âge de ses futurs salariés mais leur professionnalisme et leur qualification. Soutenir le contraire relève du procès d'intention à l'égard des employeurs très attachés à la formation dans l'entreprise. L'exemple de Peugeot à Sochaux prouve que les entreprises forment les salariés qu'elles embauchent.

M. Maxime Gremetz a objecté qu'un employeur, devant choisir entre deux candidats de qualification égale, choisit souvent le plus jeune. L'opposition s'est battue pour inclure un volet formation dans le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise qui, en l'absence d'un tel volet, ne profitera pas au public visé, les jeunes de 16 à 22 ans en échec scolaire et dépourvus de qualification.

Mme Catherine Génisson a relevé que l'attachement à la qualification de leurs salariés prêté aux entreprises par la majorité aurait dû conduire celle-ci à introduire une obligation de formation dans le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes. Cela conforte *a posteriori* les critiques formulées par l'opposition à l'encontre de ce texte.

M. Alain Néri a également regretté que la majorité n'ait pas tenu compte des propositions faites par l'opposition d'introduire une obligation de formation au profit de ces jeunes.

Après que le **rapporteur** a rappelé que le présent article portait sur l'application du nouveau dispositif d'allègements de charges à certains régimes spéciaux de sécurité sociale, la commission a *rejeté* les deux amendements.

La commission a ensuite *adopté* l'article 10 sans modification.

Article 11

(article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation
et d'incitation à la réduction du temps de travail)

Dispositions transitoires

Cet article prévoit les dispositions transitoires liées à la période séparant l'entrée en vigueur de la loi de la pleine application de la refonte du dispositif d'allègement de cotisations sociales prévue par l'article 6 du présent projet à compter du 1^{er} juillet 2005.

Le **paragraphe I** fixe le régime applicable aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versées jusqu'au 30 juin 2003. Leur restent applicables les articles suivants du code de la sécurité sociale :

- articles L. 241-13-1 et L. 711-13-1 relatifs à l'allègement Aubry II et à son application aux salariés des régimes spéciaux ;
- articles L. 241-13 et L. 711-13 relatifs à la réduction dégressive de cotisations « *dans leur rédaction issue de loi n°95-882 du 4 août 1995 modifiée relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale* ».

Cette dernière précision vise à clarifier le fait que la réduction de cotisations applicable jusqu'au 30 juin 2003 est bien la ristourne Juppé et non le dispositif qui lui est substitué par le présent projet de loi dans les mêmes articles du code de la sécurité sociale. Toutefois, la référence faite à la loi du 4 août 1995 ne semble pas la plus pertinente.

Ce paragraphe indique donc de façon expresse que les allègements de cotisations actuellement applicables le restent dans des conditions inchangées jusqu'au 30 juin 2003.

Le **paragraphe II** détermine les règles applicables aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2003, soit l'ensemble des dispositions prévues aux articles 6 à 10 du présent projet, c'est-à-dire :

- à compter du 1^{er} juillet 2003, abrogation en vertu de l'article 8 des allègements de cotisations liés à la réduction du temps de travail et de la réduction dégressive de l'actuel article L. 241-13 du code de la sécurité sociale (la ristourne Juppé) ; à compter de la même date, plafonnement du montant de l'aide incitative Aubry I au montant de cotisations dues pour chaque salarié (article 9) ;
- à compter du 1^{er} juillet 2003, mise en place du régime pérenne de réduction de cotisations de l'article 6, nouvel article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, sous les réserves liées à la période transitoire allant jusqu'au 30 juin 2005 ;

- entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2005, application du dispositif transitoire de l'article 7 ;
- à compter du 1^{er} juillet 2005, pleine application du dispositif pérenne.

	Allègement de cotisations applicable	Salariés ouvrant droit au bénéfice de l'allègement	Coefficient de réduction maximal applicable au salaire brut minimal (*)	Plafond de rémunération ouvrant droit à la réduction minimale (**)
Jusqu'au 30 juin 2003				
Entreprises passées à 35 heures	Allègement Aubry II (article L. 241-13-1)	Salariés dont la durée effective de travail respecte la durée légale	26 %	1,8 SMIC mensuel
Entreprises non passées à 35 heures	Ristourne Juppé (actuel article L. 241-13)	Tous salariés y compris ceux dont la durée de travail ne peut être déterminée selon un nombre d'heures	18,2 %	1,3 SMIC mensuel
Du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004				
Entreprises passées à 35 heures	Article 6 du projet de loi, paragraphe I	Tous salariés y compris ceux qui ne sont pas passés à 35 heures	26 %	1,7 fois la GMR 2 ou le SMIC mensuel divisé par le nombre d'heures
Entreprises non passées à 35 heures	Article 6 du projet de loi, paragraphe II	Tous salariés	20,8 %	1,5 fois le SMIC horaire
Du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005				
Entreprises passées à 35 heures	Article 6 du projet de loi, paragraphe I	Tous salariés y compris ceux qui ne sont pas passés à 35 heures	26 %	1,7 fois la GMR 2 ou le SMIC mensuel divisé par le nombre d'heures
Entreprises non passées à 35 heures	Article 6 du projet de loi, paragraphe II	Tous salariés	23,4 %	1,6 fois le SMIC horaire
A partir du 1^{er} juillet 2005	Nouvel article L. 241-13 (article 6 du projet de loi)	Tous salariés	26 %	1,7 fois le SMIC horaire

(*) Dans le cas des entreprises passées à 35 heures, l'hypothèse retenue est que les salariés bénéficient de la GMR 2

(**) Réduction minimale d'environ 650 euros quel que soit le niveau de salaire au-delà du plafond pour les salariés ouvrant droit à l'allègement Aubry II – Réduction égale à zéro au delà du plafond dans tous les autres cas.

*

La commission a *rejeté* deux amendements de suppression présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz

Après avoir *adopté* un amendement de précision du rapporteur, la commission a *adopté* l'article 11 ainsi modifié.

Article 12

(articles 19 et 20 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000
relative à la réduction négociée du temps de travail)

Abrogation des règles d'accès, de suspension et de suppression de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail

Cet article abroge les règles d'accès, de suspension et de suppression de l'allègement de cotisations lié à la réduction du temps de travail – créé par l'article L. 241-13-1 du code de sécurité sociale – s'agissant tant des règles de droit commun (paragraphe I) que des règles spécifiques aux premières embauches (paragraphe V). Il prévoit cependant le maintien du dispositif d'appui conseil aux réorganisations d'entreprises (paragraphe II), sécurise les accords conclus antérieurement (paragraphe III) et prolonge la protection applicable aux salariés mandatés (paragraphe IV).

Le **paragraphe I** abroge l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 précitée, à l'exception de son paragraphe XIV. On rappellera que cet article fixe les conditions d'accès à l'allègement Aubry II, notamment les règles spécifiques de négociation applicables.

Cet article pose comme condition d'accès à l'allègement l'application d'un accord collectif fixant la durée collective de travail au plus à trente-cinq heures par semaine ou 1 600 heures par an. Les modalités de l'article 19 répondent à une double nécessité :

- celle de conclure un accord pour bénéficier de l'allègement, d'où la possibilité offerte de négocier suivant des règles différentes du droit commun de la négociation collective, afin notamment de ne pas priver les petites et moyennes entreprises du droit à allègement en dépit de la faiblesse de l'implantation syndicale en leur sein : signature par un salarié mandaté, par les délégués du personnel voire élaboration d'un document unilatéral par l'employeur ;
- celle, compte tenu de l'enjeu de l'accord et de ses éventuelles dispositions dérogatoires, de recueillir une large approbation des salariés ou de leurs représentants.

Dès lors que l'allègement Aubry II est abrogé et que le nouvel allègement de cotisations sociales est déconnecté de la durée du travail, il n'y a plus de raisons de maintenir ces règles d'accès spécifiques. En conséquence, il est logique d'abroger les paragraphes I, II et V à X de l'article ainsi que les paragraphes XI (déclaration et

documents permettant le contrôle de la durée du travail à transmettre à l'autorité administrative), XII (modalités de calcul des effectifs de l'entreprise), XV et XVI (conditions de suspension et de suppression de l'allègement). Est également prévue l'abrogation des III (contenu de l'accord de réduction du temps de travail) et IV (suivi de l'accord) qui alourdissent la négociation, le fonctionnement de l'entreprise et ensere la négociation collective sur la réduction du temps de travail dans des règles extrêmement détaillées.

Le projet de loi fait également le choix de supprimer le XIII (aide à la formation des salariés mandatés) de façon cohérente avec la suppression du mandatement.

Le **paragraphe II** du présent article du projet de loi maintient le seul paragraphe XIV de l'article 19 relatif à l'appui conseil tout en le modifiant.

Le paragraphe XIV prévoit la possibilité pour les branches et les entreprises en deçà d'un certain effectif – fixé à 250 salariés par le décret n° 2001-526 du 14 juin 2001 qui précise en outre que le dispositif s'adresse en priorité aux entreprises de moins de vingt salariés – de bénéficier d'une aide de l'Etat, à laquelle les régions peuvent s'associer, pour mettre en œuvre une réorganisation. Cette aide était toutefois conditionnée par le fait que la réorganisation ait un lien avec la réduction du temps de travail. C'est ce lien étroit que le présent paragraphe entend supprimer en ouvrant l'appui conseil à toutes les opérations de réorganisation.

Le **paragraphe III** sécurise les accords de réduction du temps de travail signés selon des règles de négociation dérogatoires au droit commun de la négociation collective.

Ils continuent de produire leurs effets sous réserve de leur éventuelle dénonciation sur le fondement de l'article L. 132-8 du code du travail.

Sont concernés les accords signés par des salariés mandatés en application du VI de l'article 19 mais aussi les accords négociés par les délégués du personnel approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés en application du VII de l'article 19. Il convient de noter que cette consultation doit avoir eu lieu avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

En revanche ne sont pas concernés par cette sécurisation les accords conclus :

- sur le fondement du 2° du II de l'article 19 : application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé en vertu de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale (institutions médico-sociales) ; application d'un accord conclu sur le fondement de l'article L. 132-30 (accords professionnels, interprofessionnels et interentreprises) ;
- sur le fondement du V de l'article 19 : accord signé par les syndicats majoritaires ;
- sur le fondement du VIII de l'article 19 : document élaboré unilatéralement par l'employeur approuvé par la majorité des salariés et validé par une commission paritaire mise en place sur le fondement de l'article L. 132-30.

Cette exclusion du champ de la négociation est logique puisque ces accords, même s'ils reposaient sur des règles de négociation renforcées, répondent à tout le moins aux règles de droit commun de la négociation collective. L'abrogation de l'article 19 n'entame donc en rien la base juridique sur laquelle ils reposent.

Un autre aspect de la sécurisation consiste en la possibilité pour les signataires des accords sécurisés de renouveler ou réviser ces accords dans les mêmes conditions à moins que ne s'y substitue un accord d'entreprise conclu selon les règles de droit commun de la négociation collective d'entreprise.

Le **paragraphe IV** prolonge cette œuvre de sécurisation en maintenant la protection dont bénéficient les salariés mandatés ayant conclu un accord sur le fondement du VI de l'article 19, en dépit de l'abrogation de celui-ci, y compris en cas de renouvellement ou révision de l'accord dans les mêmes conditions. Cette protection encadre leur licenciement dans des conditions comparables à celles applicables aux délégués syndicaux.

Il est en revanche à noter que les salariés mandatés ne bénéficieront pas, dans le cas de renouvellement ou de révision de l'accord, de l'assimilation du temps consacré à cette négociation à du temps de travail et de la garantie du paiement de ces heures.

Le **paragraphe V** abroge de façon logique l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 précisant les conditions d'applicabilité de l'allègement Aubry II pour la première embauche ainsi que de son octroi et de son maintien pour les embauches suivantes (*cf. supra* le commentaire du I de l'article VII).

Le **paragraphe VI** précise que les dispositions de l'article 12 du projet ne s'appliqueront qu'à compter du 1^{er} juillet 2003. Cette disposition revêt une importance majeure puisqu'elle signifie qu'il continuera d'être possible de conclure des accords de réduction du temps de travail sur le fondement de l'article 19 et de bénéficier de ce fait de l'allègement Aubry II jusqu'à cette date. Or, outre les avantages liés à celui-ci, le fait d'en bénéficier au 30 juin 2003 aura des conséquences importantes sur le régime transitoire d'allègement de cotisations sociales applicable à compter du 1^{er} juillet 2003 jusqu'au 30 juin 2005.

Il convient enfin de relever que le présent article ne comporte pas les mesures de coordination rendues nécessaires par l'abrogation de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

*

La commission a examiné deux amendements de suppression présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz.

M. Gaëtan Gorce a précisé que l'article 12 du projet de loi visait à supprimer tous les mécanismes de négociation spécifiques créés par la loi du 19 janvier 2000. Ils ont pourtant contribué à rénover les règles de négociation. Il convient de rendre un hommage particulier au dispositif de l'accord majoritaire remis en cause par le présent texte. Sont également supprimés par cet article le mandatement, destiné à remédier à la faible représentation syndicale dans les PME, et le référendum, dispositifs pourtant appréciés des salariés. Le fait de consulter les salariés a renforcé leur adhésion aux

accords collectifs ainsi conclus. Ces instruments de négociation sont démantelés et aucun élément du texte ne constitue la moindre incitation à poursuivre la démarche de réduction du temps de travail.

M. René Couanau a rappelé que la référence à la durée légale de trente-cinq heures était maintenue dans le code du travail. Il existe par ailleurs une contradiction dans l'exposé des motifs de l'amendement : d'une part il est indiqué que les allègements n'ont aucun effet sur l'emploi, d'autre part il est exposé que le nouvel allègement rendra moins efficaces ceux existants en faveur des salariés âgés. Au-delà de cette contradiction, il est effectivement nécessaire de réfléchir à la cohérence des différents régimes d'allègement de charges.

M. Maxime Gremetz a répondu que la contradiction se situait plutôt au niveau de la majorité qui, après avoir expliqué que les entreprises ne créaient des emplois que lorsqu'elles en ont besoin, souligne que les dispositifs d'allègement de charges peuvent créer des emplois. En réalité, les directions des entreprises connaissent le nombre de postes à créer et sélectionnent les salariés en fonction de ce nombre. L'ancienne majorité a fait des pas, encore trop timides, dans la promotion des droits des salariés dans les entreprises. Elle a ainsi lié ainsi le bénéfice des exonérations à l'application de principes élémentaires de démocratie sociale, par exemple par l'instauration de la consultation des salariés. Or, les consultations électorales montrent l'urgence qu'il y a à faire partout progresser la démocratie, y compris dans l'entreprise.

M. Gaëtan Gorce a observé que, certes, les trente-cinq heures restaient mais, telle une voiture remise au garage, elles ne serviront plus. Toute incitation à passer aux trente-cinq heures est supprimée. Comme l'a indiqué, avec franchise, le Premier ministre, l'objectif est de permettre aux entreprises de revenir aux trente-neuf heures. La semaine de quarante heures, votée en 1936, n'a été appliquée qu'à la fin des années soixante : il faudra donc peut-être des années avant que les trente-cinq heures deviennent réalité. Lorsque la croissance reprendra, les entreprises recourront aux heures supplémentaires sans procéder à de nouvelles embauches.

Après que le **rapporteur** a rappelé qu'il était logique d'abroger l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, qui fixait les conditions d'accès à l'allègement « Aubry II » supprimé à l'article 8 du présent texte, la commission a *rejeté* les deux amendements.

La commission a *adopté* l'article 12 sans modification.

Titre III

La commission a examiné deux amendements de MM. Maxime Gremetz et Gaëtan Gorce visant à supprimer l'intitulé du titre III .

M. Maxime Gremetz en a appelé à la sagesse des membres de la commission, rappelant que la baisse de l'activité, le niveau bas des salaires et la multiplication des plans de licenciement laissent présager des jours compliqués.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

M. Alain Néri a observé que la commission n'avait accepté aucun amendement de l'opposition et que le projet de loi constituait une véritable mise à mort des trente-cinq heures. On ne peut que déplorer qu'il ne prenne par en compte le

problème national que constitue le chômage et qu'il sacrifie l'emploi, qui ne constitue pas de toute évidence une priorité pour le gouvernement.

M. Gaëtan Gorce a relevé plusieurs points problématiques dans le texte et dans la politique de l'emploi conduite par le gouvernement :

- Les quatre derniers mois invitent tout d'abord à s'interroger sur l'existence d'une telle politique ;

- Comment entend-on permettre, sinon favoriser, la négociation de la réduction du temps de travail dans les entreprises qui ne sont pas encore passées à trente-cinq heures ?

- Que propose-t-on pour remplacer le mandatement, levain de la négociation collective ?

- Les emplois-jeunes vont être supprimés, que peut-on attendre du dispositif de soutien voté en août ?

- Quel sera l'avenir du programme TRACE, des contrats emplois solidarité et des contrats emplois consolidés qui favorisent l'insertion des jeunes ?

- Est-on bien conscient des effets des inégalités durables créées entre les PME et les grandes entreprises tant dans la durée que dans les conditions de travail ?

- Quels sont les effets attendus des 15 milliards d'euros consacrés au nouveau dispositif d'allègement ?

- Si les trente-cinq heures méritaient toutes les critiques formulées par la majorité, que ne les a-t-elle abrogées ?

En conclusion, il est tout à fait regrettable que le gouvernement actuel démolisse en trois ans un édifice construit tout au long de la précédente législature.

M. René Couanau a réaffirmé que l'emploi est une préoccupation majeure du gouvernement, qui l'a d'ailleurs prouvé en présentant, dès la session extraordinaire de juillet dernier, un texte sur l'emploi des jeunes. Les allègements de charges et la simplification des procédures sont la meilleure façon de contribuer à la reprise des créations d'emplois. Les protestations et les critiques des membres de l'opposition seraient plus crédibles si, durant la précédente législature, ils avaient allégé les procédures applicables par les entreprises, réformé la formation professionnelle et donné toute sa place à la négociation collective.

M. Jean Le Garrec a jugé ces accusations d'inaction infondées. Par exemple, en matière de réforme de la formation professionnelle, si le gouvernement précédent s'est abstenu d'effectuer une réforme législative, c'est uniquement parce que le MEDEF en avait fait un de ses grands chantiers de travail. Le gouvernement a voulu laisser la négociation se développer. *A posteriori*, au vu de l'échec total de cette négociation, il aurait certainement été préférable de proposer par la voie législative une réforme d'ensemble de la formation professionnelle même si le dispositif de validation des acquis de l'expérience créée par la loi de modernisation sociale constitue une première étape importante.

Le rapporteur, tout en saluant le travail effectué par les membres de l'opposition, a observé que le rejet de leurs amendements s'explique par le fait qu'ils étaient contraires à la philosophie du texte. Celui-ci vise avant tout à mettre en place un dispositif juste, simple et efficace. Le triple volet de mesures proposées – convergence du SMIC, assouplissement des trente-cinq heures et allégement des cotisations sociales patronales – en fait un projet de loi équilibré, qui permet au gouvernement de tenir les engagements pris pendant les campagnes électorales.

M. Maxime Gremetz a expliqué que le groupe communiste, vu le sort réservé à ses amendements, voterait contre le texte en commission. Il serait néanmoins souhaitable que ses suggestions soient retenues en séance publique afin de répondre aux problèmes actuels de développement économique, de croissance et d'emploi.

M. Gaëtan Gorce a également regretté que les propositions du groupe socialiste n'aient pas été prises en compte et qu'une réforme aussi importante que celle du temps de travail n'ait pas fait l'objet d'une consultation plus large et plus approfondie des partenaires sociaux. Les députés socialistes combattront ce texte car il va à l'encontre de l'emploi.

La commission a ensuite **adopté** l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

*

* *

En conséquence et sous réserve des amendements qu'elle propose, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le projet de loi n° 190.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail <i>Art. 32. - 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 1^{er} 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.</i> Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1^{er} 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	Projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi TITRE I^{ER} DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE Article 1^{er} L'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est ainsi modifié : I. - Les deux premiers alinéas du I sont remplacés par les dispositions suivantes : « 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 un salaire mensuel inférieur au produit du nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de 169 heures, par le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction ou celui en vigueur au 1^{er} juillet 2002 pour les salariés dont les entreprises réduisent la durée collective de travail postérieurement à cette date. 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 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code	Projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi TITRE I^{ER} DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE Article 1^{er} Alinéa sans modification I. – Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté. V - 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 1^{er} 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. Au vu des conclusions de ce rapport, seront arrêtées les mesures nécessaires pour qu'à cette date la garantie, devenue sans objet, cesse de produire effet. 	du travail. Cette revalorisation est majorée, par tranches annuelles égales, de sorte qu'au 1^{er} juillet 2005 au plus tard le minimum applicable à chaque salarié soit égal au minimum revalorisé prévu au premier alinéa pour les salariés dont les entreprises réduisent la durée collective de travail postérieurement au 1^{er} juillet 2002. Les taux de revalorisation ainsi déterminés sont fixés par arrêté. » II. - Le V est remplacé par les dispositions suivantes : « V. - A titre transitoire, par dérogation aux dispositions de l'article L. 141-5 du code du travail et jusqu'au 1^{er} juillet 2005, le salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141-2 dudit code est revalorisé chaque année, avec effet au 1^{er} juillet, selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 141-3 dudit code. Cette revalorisation est majorée en vue de rendre sans objet au 1^{er} juillet 2005 la garantie mentionnée au I. »	II. – Alinéa sans modification « V. - A titre majorée <i>annuellement</i> en vue au I. » Amendement n° 11
Code du travail LIVRE II Réglementation du travail TITRE I^{ER} Conditions du travail Chapitre II Durée du travail Section 3 Heures supplémentaires	TITRE II DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL Article 2 Le code du travail est ainsi modifié :	TITRE II DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL Article 2 Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<i>Art. L. 212-5.</i> - 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 donne lieu à une bonification de 25 %. 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. 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 <i>au II</i> 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	I. - A l'article L. 212-5 : 1° Les I et II sont abrogés et remplacés par le I suivant : « I. - Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %. » 2° Le III devient le II ; 3° Au premier alinéa du II, les mots : « au II » sont supprimés.	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
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. <i>Art. L. 212-5-1.</i> - Les heures supplémentaires de travail visées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures dans les entreprises de plus de dix salariés. Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1^{er} janvier 1999. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p 100 de ces heures supplémentaires pour les entreprises de dix salariés au plus et à 100 p 100 pour les entreprises de plus de dix salariés. 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. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.	II. - A l'article L. 212-5-1 : 1° Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes : « Les heures supplémentaires de travail mentionnées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures dans les entreprises de plus de vingt salariés. » 2° Le troisième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes : « Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. » III. - A l'article L. 212-6, le	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<i>Art. L. 212-6. - Sans préjudice des dispositions du premier et du troisième 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.</i> <i>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 1 600 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.</i> <i>..... 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 1 600 heures.</i> <i>Art. L. 212-9. - 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</i>	deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes : « 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 de branche étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa. » IV. - A l'article L. 212-8 : 1° Au premier alinéa : a) dans la première phrase, à la suite des mots : « n'excède pas », la fin de la phrase est supprimée et remplacée par les mots : « un plafond de 1 600 heures » ; b) la deuxième phrase est remplacée par les dispositions suivantes : « La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. » ; 2° Au quatrième alinéa, les mots : « 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 » sont supprimés. Le même alinéa est complété par les mots : « ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord ». V. - A l'article L. 212-9, dans la deuxième phrase du II sont supprimés les mots : « trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause ».	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
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 <i>trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause</i>, une durée annuelle de 1600 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. Section 5 Dispositions particulières relatives aux cadres. <i>Art. L. 212-15-2. - Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, 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.</i> <i>Art. L. 212-15-3. -</i> II. - La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée <i>et</i> qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. III. - La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette	VI. - A l'article L. 212-15-2, les mots : « 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 du travail peut être prédéterminée » sont remplacés par les mots : « dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, sans que nécessairement leurs horaires propres s'identifient exactement ou en permanence à celui-ci ». VII. - A l'article L. 212-15-3 : 1° Au deuxième alinéa du II, le mot : « et » est remplacé par le mot : « ou » ; 2° La quatrième phrase du premier alinéa du III est ainsi rédigée : « La convention ou l'accord définit les catégories de cadres concernés dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi
convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours. <i>La convention ou l'accord définit les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.</i> La convention ou l'accord précise en outre 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. 	temps. »
TITRE II Repos et congés Chapitre VII Compte épargne-temps <i>Art. L. 227-1.</i> - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un <i>accord d'entreprise ou d'établissement</i> peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés. <i>Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.</i> Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai 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 neuvième 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 ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans. La convention ou l'accord	VIII. - A l'article L. 227-1 : 1° Au premier alinéa, après les mots : « accord d'entreprise ou d'établissement », sont insérés les mots : « n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 » ; 2° La première phrase du deuxième alinéa est complétée par les mots : « ou de se constituer une épargne » ; 3° Au onzième alinéa, les mots :

**Propositions de la
Commission**

—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
collectif détermine notamment la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour que le bénéfice du compte épargne-temps soit ouvert, les <i>modalités de conversion en temps des primes et indemnités</i>, les conditions d'utilisation de ce compte, d'octroi du congé, de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices, les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé. loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail <i>Art. 5. -</i> V - Pendant la première année civile au cours de laquelle la durée hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu : à la bonification prévue au premier alinéa du I de l'article L 212-5 du même code au taux de 10 % ;	« les modalités de conversion en temps des primes et indemnités » sont remplacés par les mots : « les modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte ». Article 3 La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est ainsi modifiée : Au V de l'article 5 : I. - L'alinéa actuel est précédé de « 1° ». II. - Il est ajouté un 2° ainsi rédigé : « 2° Dans l'attente de l'accord de branche étendu mentionné au I de l'article L. 212-5 du code du travail ou au I de l'article L. 713-6 du code rural, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicables aux entreprises de vingt salariés au plus reste fixé à 10 % au plus tard jusqu'au 31 décembre 2005. »	Article 3 Sans modification
Code rural LIVRE VII Dispositions sociales TITRE I^{ER} Réglementation du travail salarié CHAPITRE III Durée du travail Section 2	Article 4 Le code rural est ainsi modifié :	Article 4 Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi
Heures supplémentaires	
<i>Art. L. 713-6.-</i> Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 713-2 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :	I. - A l'article L. 713-6 : 1° Les I et II sont remplacés par le I suivant :
I. - Chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 25 %.	« I. - Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %. »
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. 713-9, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.	2° Le III devient le II.
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 %. <i>Art. L. 713-7.-</i> Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 713-9, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues <i>au II</i> de l'article L. 713-6, par un repos compensateur équivalent. 	II. - Au premier alinéa de l'article L. 713-7, les mots : « au II » sont remplacés par les mots : « au I ».
<i>Art. L. 713-9.-</i> Dans les entreprises de plus de dix salariés, la durée de ce repos compensateur obligatoire est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures.	III. - A l'article L. 713-9 : 1° Au deuxième alinéa, les mots : « de plus de dix salariés » sont remplacés par les mots : « de plus de vingt salariés ». 2° Le troisième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

Propositions de la Commission

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi
Dans les établissements entrant dans le champ d'application du 6° de l'article L. 722-20 qui n'ont pas une activité de production agricole, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret mentionné à l'article L. 713-11 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires pour les établissements de dix salariés au plus et à 100 % pour les établissements de plus de dix salariés. Le repos prévu au deuxième alinéa du présent article n'est pas applicable aux heures supplémentaires ayant ouvert droit au repos compensateur prévu au présent alinéa. 	« Dans les établissements entrant dans le champ d'application du 6° de l'article L. 722-20 qui n'ont pas une activité de production agricole, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 713-11 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 713-11, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. »
<i>Art. L. 713-14.-</i> 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 1 600 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 du code du travail. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.	IV. - A l'article L. 713-14 : 1° Dans la première phrase, à la suite des mots : « n'excède pas », la fin de la phrase est supprimée et remplacée par les mots : « un plafond de 1 600 heures » ; 2° La deuxième phrase est remplacée par les dispositions suivantes : « La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. »
<i>Art. L. 713-15.-</i> Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 713-6, L. 713-9 et L. 713-11 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	V. - Au troisième alinéa de l'article L. 713-15 : 1° Les mots : « 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 ... »

Propositions de la Commission

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
et, en tout état de cause, de 1 600 heures.	sont supprimés ;	
	2° L’alinéa est complété par les mots : « ou d’un plafond inférieur fixé par la convention ou l’accord ».	
	Article 5	Article 5
	Dans les établissements mentionnés à l’article L. 314-6 du code de l’action sociale et des familles dont les accords collectifs de réduction du temps de travail ou les décisions unilatérales prises en application de conventions collectives nationales ou d’accords collectifs nationaux sont soumis à la procédure d’agrément ministériel, le complément différentiel de salaire prévu par un accord collectif en vue d’assurer aux salariés la garantie du maintien de leur rémunération mensuelle en vigueur à la date de la réduction collective du temps de travail à trente-cinq heures ou en deçà, n’est dû qu’à compter de la date d’entrée en vigueur des accords d’entreprise ou d’établissement ou des décisions unilatérales relatifs à la réduction collective du temps de travail. Cette entrée en vigueur est subordonnée à l’agrément ministériel prévu au même article. Ces dispositions s’appliquent sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée. Elles ne s’appliquent pas aux instances en cours à la date du 18 septembre 2002.	Sans modification
	TITRE III	TITRE III
	DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DE L’EMPLOI	DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DE L’EMPLOI
	Article 6	Article 6
Code de la sécurité sociale LIVRE II Organisation du régime général, action de prévention, action sanitaire et sociale des caisses TITRE IV Ressources	L’article L. 241-3 du code de la sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes :	Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
CHAPITRE I^{ER} Généralités Section 4 Dispositions communes <i>Art. L. 241-13.</i> - Les 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 des gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil et inférieurs à un plafond fixé à 169 fois le salaire minimum de croissance majoré de 30 p. 100, font l'objet d'une réduction. Le montant de la réduction, qui ne peut excéder une limite fixée par décret, est égal à la différence entre le plafond défini ci-dessus et le montant des gains et rémunérations effectivement versés au salarié, multipliée par un coefficient fixé par décret. Lorsque le nombre d'heures rémunérées est inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable sur un mois civil, le montant de la réduction est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré. Le plafond et le coefficient afférents aux gains et rémunérations égaux ou supérieurs à 169 fois le salaire minimum de croissance peuvent être adaptés pour certaines catégories de salariés relevant de professions soumises à des dispositions spécifiques en matière de durée maximale du travail, sous réserve du respect de ces dispositions, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. 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, les modalités selon lesquelles les employeurs régulièrement affiliés à ces caisses peuvent bénéficier de la réduction visée au premier alinéa au titre de ces indemnités sont déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat. La	« <i>Art. L. 241-13.</i> - I. - Les 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, font l'objet d'une réduction. « II. - Cette réduction est appliquée aux gains et rémunérations versés aux salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation édictée par l'article L. 351-4 du code du travail et aux salariés mentionnés au 3° de l'article L. 351-12 du même code, à l'exception des gains et rémunérations versés par l'organisme mentionné à l'article 2 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications et par les particuliers employeurs. « Cette réduction n'est pas applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs relevant des dispositions du titre I^{er} du livre VII du présent code, à l'exception des employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires. « III. - Le montant de la réduction est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié. Il est égal au produit de la rémunération mensuelle, telle que définie à l'article L. 242-1 par un coefficient. Ce coefficient est déterminé par application d'une formule fixée par décret. Il est fonction de la rémunération horaire du salarié concerné calculée en divisant la rémunération mensuelle par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré.	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
réduction prévue au présent article doit s'entendre comme n'étant pas applicable aux cotisations dues au titre de ces indemnités par lesdites caisses de compensation. Les modalités selon lesquelles les dispositions du présent article sont appliquées aux salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat. Les dispositions du présent article sont applicables aux gains et rémunérations perçus par les salariés des employeurs soumis à l'obligation édictée par l'article L. 351-4 du code du travail et par les salariés mentionnés au 3° de l'article L. 351-12 du même code, à l'exception des gains et rémunérations versés par les organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, par les employeurs relevant des dispositions du titre Ier du livre VII du présent code et par les particuliers employeurs.	« Le décret prévu à l'alinéa précédent précise les modalités de calcul de la réduction dans le cas des salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées et dans celui des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération. « Pour les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2005, le coefficient maximal est de 0,26. Il est atteint pour une rémunération horaire égale au salaire minimum de croissance. Ce coefficient devient nul pour une rémunération horaire égale au salaire minimum de croissance majoré de 70 %. Pour les gains et rémunérations versés avant cette date, les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve de celles de l'article 7 de la loi n° du relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi. « IV. - 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, le montant de la réduction déterminée selon les modalités prévues au III est majoré d'un taux fixé par décret. La réduction prévue au présent article n'est pas applicable aux cotisations dues au titre de ces indemnités par lesdites caisses de compensation. « V. - Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable : « 1° 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	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou montants forfaitaires de cotisations, à l'exception des exonérations prévues par les deux premiers alinéas de l'article L. 322-12 du code du travail et par l'article L. 241-14 du présent code. Un décret fixe les modalités d'application du présent article et, notamment, précise l'ordre dans lequel s'applique le cumul mentionné à l'alinéa précédent ainsi que le document que l'employeur doit tenir à la disposition des organismes de recouvrement des cotisations en vue du contrôle du respect des dispositions du présent article.	professionnelle. En ce cas, le montant de la réduction visée au II est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret ; « 2° Avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14. « Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé, à l'exception des cas prévus aux 1° et 2° ci-dessus, avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. « VI. - L'employeur doit tenir à disposition des organismes de recouvrement des cotisations un document en vue du contrôle du respect des dispositions du présent article. Le contenu et la forme de ce document sont précisés par décret. »	
	Article 7 I. - Pour les gains et rémunérations versés jusqu'au 30 juin 2005 par les employeurs qui, au 30 juin 2003, remplissent les conditions des articles 19 ou 20 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée et qui bénéficient de l'allégement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, le coefficient maximal prévu au III de l'article L. 241-13 est égal à 0,26. Ce coefficient est obtenu pour une rémunération horaire égale au rapport, d'une part, entre la garantie de rémunération prévue par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée, telle qu'applicable au profit d'un salarié dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures par semaine ou plus au 1^{er} janvier 2000, et, d'autre part, la durée légale du travail. Ce coefficient devient nul pour une rémunération horaire égale au montant de ce rapport majoré de 70 %. Les dispositions du premier alinéa ne sont applicables aux entreprises mentionnées à l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée	Article 7 I. - Pour 30 juin 2003, <i>emploient des salariés ouvrant droit à l'allégement</i> majoré de 70 %. Amendement n° 12 <i>Alinéa supprimé</i> Amendement n° 13

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
	qu'au titre des salariés dont les gains et rémunérations ouvrent droit à l'allègement prévu au I de l'article L. 241-13. II. - Pour les autres entreprises, le coefficient maximal prévu au III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est égal à 0,208 pour les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003 et à 0,234 pour ceux versés à compter du 1^{er} juillet 2004. A compter de ces mêmes dates, le taux de la majoration prévue à la deuxième phrase du troisième alinéa dudit III est fixé à 50 % et 60 % respectivement. III. - Au cours de la période transitoire prévue au présent article, la formule permettant de déterminer le coefficient prévu au III de l'article L. 241-13 peut être adaptée pour certaines catégories de salariés relevant de professions soumises à des dispositions particulières en matière de durée maximale de travail, sous réserve du respect de ces dispositions, pour tenir compte de la rémunération mensuelle minimale, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret. IV. - Un décret précise les modalités de calcul de la réduction au cours de la période transitoire prévue au présent article.	II. - Pour les autres <i>employeurs</i>, le prévue à la troisième phrase respectivement. Amendements n° 14 et 15 III. – Non modifié <i>III bis. – Au cours de la période transitoire prévue au présent article, le bénéfice des dispositions du II est cumulable avec l'exonération prévue aux deux premiers alinéas de l'article L. 322-12 du code du travail. Ce cumul est limité au montant qui résulterait de l'application du coefficient maximal de réduction de cotisations dans les conditions prévues au III de l'article L. 241-13.</i> Amendement n° 16 <i>V. – 1° Le bénéfice des dispositions de l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale est cumulable avec celui de la réduction de cotisations prévue au présent article.</i>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<i>Art. L. 241-13-1. - I. - Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 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.</i> <i>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</i>	Article 8 I. - Les articles L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale sont abrogés.	<i>2° Le soutien visé à l'article L. 322-4-6 du code du travail est cumulable avec l'allègement de cotisations prévu au présent article.</i> <i>3° Les dispositions du présent article sont applicables aux cotisations visées aux articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural.</i> <i>4° L'allègement de cotisations prévu au présent article 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 de 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.</i> <i>5° Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article aux employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.</i> Amendement n° 17 Article 8 I. – Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
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 leurs activités principales ou au caractère prépondérant 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 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée. L'allègement est également applicable aux salariés mis à la disposition de ces entreprises dans les conditions prévues à l'article L. 124-3 du code du travail. 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, fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail, est compatible avec les limites définies au I de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée. Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale et de redynamisation urbaine 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		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
par décret. Pour ceux des salariés de ces entreprises qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de durée maximale du travail et sous réserve du respect de ces dispositions, le calcul de l'allègement peut être adapté pour tenir compte de la rémunération mensuelle minimale, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. Dans les entreprises de transport routier où la durée des temps de service des personnels de conduite marchandises "grands routiers" ou "longue distance" ainsi que des personnels "courte distance" est fixée conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 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 fixé par décret. Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1 460 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 au 1^{er} 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. 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 ou à la durée prise en compte pour l'application du quatrième alinéa du III calculée sur le mois. Si la durée collective du travail est inférieure ou égale à trente-deux heures hebdomadaires, le nombre d'heures		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
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 ou à la moitié de la durée prise en compte pour l'application du quatrième alinéa du III n'ouvrent pas droit à l'allégement. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés recrutés dans le cadre de contrats, dont la liste est fixée par décret, conclus afin de favoriser l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. V. - 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'allégement, déterminé selon des modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret. VI. - 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'allégement 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		

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
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.		
<i>Art. L. 711-13-1.</i> - 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.		
LIVRE I ^{ER}		
Généralités - Dispositions communes à tout ou partie des régimes de base		
TITRE III		
Dispositions communes relatives au financement		
CHAPITRE I ^{ER} <i>quater</i>		
Fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale		
<i>Art. L. 131-9.</i> -	II. - Le 1° de l'article L. 131-9	II. - Non modifié
Par le versement, aux régimes de sécurité sociale concernés, des montants correspondant :	du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :	
a) A la prise en charge de l'allègement visé aux articles L.241-13-1 et L. 1-13-1 du présent code et aux articles 1031, 1062-1 et 1157-1 du code rural au titre des dispositions correspondantes ;	1° Le <i>a</i> est abrogé ;	
.....		
c) A la prise en charge de la réduction visée aux articles L. 241-13 et L. 711-13 du présent code et aux articles 1031, 1062-1 et 1157-1 du code rural au titre des dispositions correspondantes ainsi qu'au IV de l'article 1 ^{er} de la loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale ;	2° Au <i>c</i> , après les mots : « visée aux articles L. 241-13 et L. 711-13 du présent code » sont insérés les mots : «, à l'article 7 de la loi n° du relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ».	
	III. - Aux articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural, les références à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale sont supprimées.	III. - <i>Le code rural est ainsi modifié :</i>
		<i>1° A l'article L. 741-4, après la référence : « L. 241-6-2 », les mots : «, L. 241-13 et L. 241-13-1 » sont</i>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
		<i>remplacés par les mots : « et L. 241-13 » ;</i> <i>2° A l'article L. 741-15, après le mot : « dispositions », les mots : « des articles L. 241-13 et L. 241-13-1 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 241-13 » ;</i> <i>3° A l'article L. 751-17, après la référence : « L. 241-12 », les mots : «, L. 241-13 et L. 241-13-1 » sont remplacés par les mots : « et L. 241-13 ».</i> Amendement n° 18 <i>IV. – 1° L'article 4 bis de la loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche de Corse est abrogé.</i> <i>2° L'article 50 de la loi n° 2002-92 du 22 janvier 2002 relative à la Corse est abrogé.</i> Amendement n° 19 <i>V. – Dans l'article L. 322-4-6 du code du travail, après les mots : « prévus aux articles », les mots : « L. 241-6-4, L. 241-13, L. 241-13-1 et L. 241-14 du code la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 241-13 et L. 241-13-1 tels que visés » sont remplacés par les mots : « L. 241-6-4, L. 241-13 et L. 241-14 du code la sécurité sociale ainsi qu'à l'article L. 241-13 tel que visé » .</i> Amendement n° 20 <i>VI. – A l'article 8-2 de 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, la référence : « L. 241-13-1 » est remplacée par la suivante : « L. 241-13 ».</i> Amendement n° 21
	Article 9	Article 9
LIVRE VII Régimes divers - Dispositions diverses TITRE I ^{ER} Régimes spéciaux CHAPITRE I ^{ER} Dispositions générales		Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
Section 3 Dispositions diverses - Dispositions d'application <i>Art. L. 711-13.</i> - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13 aux employeurs relevant du régime spécial de sécurité sociale dans les mines ainsi qu'à ceux relevant du régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaires pour les salariés affiliés à ces régimes. Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail <i>Art. 3.</i> - VI - L'aide est attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail, ainsi que pour ceux embauchés dans le cadre du dispositif prévu au IV du présent article. <i>Elle vient en déduction du montant global des cotisations à la charge de l'employeur pour la période considérée au titre des assurances sociales, accidents du travail et maladies professionnelles et allocations familiales assises sur les gains et rémunérations des salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné.</i> 	L'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes : « <i>Art. L. 711-13.</i> - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13 aux employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaire. » Article 10 La deuxième phrase du premier alinéa du VI de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail est remplacée par les dispositions suivantes : « Elle vient en déduction du montant des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et maladies professionnelles et des allocations familiales dues pour l'emploi de chacun de ces salariés au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois considéré. Elle est limitée au montant des cotisations dues pour chaque salarié concerné. » Article 11 I. - Les dispositions des articles L. 241-13 et L. 711-13, dans leur rédaction issue de la loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale et L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale restent applicables aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versées jusqu'au 30 juin 2003. II. - Les dispositions des articles 6 à 10 de la présente loi sont applicables aux cotisations dues au titre des gains et	Propositions de la Commission Article 10 Sans modification Article 11 I. - Les rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la présente loi et L. 241-13-1 30 juin 2003. Amendement n° 22 II. – Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail <i>Art. 19. - I -</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 ou à la durée considérée comme équivalente en application du dernier alinéa de l'article L 212-4 du code du travail et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient d'un allègement de cotisations sociales défini à l'article L 241-13-1 du code de la sécurité sociale. <i>II. -</i> 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 V ou au VI ; 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 V, VI et VII ; - soit en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions médico-sociales ou d'un accord conclu dans les conditions définies à l'article L 132-30 du code du travail. <i>III. - 1.</i> 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 ou d'établissement 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. Lorsque la	rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003. Article 12 <i>I. -</i> L'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée est abrogé, à l'exception du XIV.	Article 12 Sans modification

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
durée du travail applicable dans l'entreprise est fixée dans les conditions prévues au dernier alinéa du II ou au VIII, l'entreprise doit indiquer dans la déclaration visée au XI le nombre d'emplois créés ou préservés dans ce cadre. 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. IV. - 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		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
échéant aux salariés mandatés, et aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise. 4. La convention ou l'accord de branche mentionné au II 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. V - Pour ouvrir droit à l'allégement, 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'allégement 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 dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail. VI. - Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué		

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
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, dans la limite de douze mois. 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 dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail. L'accord est communiqué au comité départemental de la formation		

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
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 leur mandat a pris fin. VII. - 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 ou agréé et lorsque aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux 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. VIII. - A compter du 1^{er} janvier 2002 et par dérogation aux dispositions des I et II, en l'absence d'une convention		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
ou d'un accord de branche étendu ou agréé et quand aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux 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 et comportant l'engagement prévu audit 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. IX. - Bénéficient également de l'allègement dans les conditions prévues au XI : - les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée du travail en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou agréé 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 ; - les entreprises visées à l'article 23, à compter de la date d'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord ; - les entreprises qui appliquent une convention ou un accord, d'entreprise pour celles dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés et pour les autres de branche ou d'entreprise, conclu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, fixant la durée du travail dans les limites prévues au I ; - les entreprises qui appliquent une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement soumis aux dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail conclu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi réduisant la durée collective du travail au plus à la durée		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
considérée comme équivalente à la durée prévue au I en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles. X - Lorsque la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente 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 nonobstant les dispositions des I et II. XI. - Pour bénéficier de l'allègement, l'employeur doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les conditions au titre desquelles il s'applique, notamment la durée collective du travail applicable et la date d'application de celle-ci. Il doit également tenir à disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du droit à allègement. Pour les conventions ou accords conclus dans les conditions fixées aux II à VIII ainsi qu'aux deuxième et troisième alinéas du IX du présent article, la déclaration visée au précédent alinéa doit en outre comporter le nombre d'emplois créés ou préservés. 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 est entrée en vigueur la durée du travail 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 sans que cette date puisse être antérieure à celle du dépôt de l'accord effectué en application du premier alinéa de l'article L. 132-10 du code du travail. XII. - 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. XIII. - Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ou au plan départemental pour ce qui concerne les départements	II. - Au XIV de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée, sont supprimés les mots : « préalablement ou postérieurement à la réduction du temps de travail ».	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
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. <i>XIV. - 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.</i> XV. - 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 mentionné au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 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 aux II et IX 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 ou d'omission tendant à obtenir le bénéfice de l'allégement ainsi qu'en l'absence de mise en uvre, imputable à l'employeur, des clauses de la convention ou de l'accord collectif relatives à la durée collective du travail à laquelle est subordonné le bénéfice de l'allégement.		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
Dans les cas définis au présent alinéa, l'employeur est tenu de reverser le montant de l'allégement indûment appliqué. XVI. - 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 saisie, établit un rapport qui leur est communiqué et qui est transmis à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale aux fins, le cas échéant, de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allégement selon les modalités prévues à l'alinéa suivant. 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 en cas de contrôle effectué par cet organisme, après demande d'avis motivé adressée à cette autorité portant sur le non-respect des conditions auxquelles est subordonné le bénéfice de l'allégement définies par le présent article en ce qui concerne la durée du travail, les engagements en matière d'emploi et la conformité de l'accord. Le droit à l'allégement est à nouveau ouvert, selon la procédure prévue au présent alinéa, lorsque l'autorité administrative estime que l'entreprise satisfait à nouveau aux conditions prévues au présent article et qu'elle remplit ses engagements. XVII. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des XV et XVI, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des V, VI, VII et VIII. Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article.	III. - Continuent à produire leurs	

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<i>Art. 20.</i> - Les entreprises visées au II de l'article L 241-13-1 du code de la sécurité sociale qui procèdent à l'embauche d'un premier salarié postérieurement au 1^{er} janvier 2002 ouvrent droit, au titre de cette embauche et des embauches supplémentaires, à l'allégement prévu au même article appliqué conformément aux dispositions de cet article et des textes pris pour son application et selon les modalités et conditions particulières définies ci-dessous. La condition de première embauche est remplie lorsque les entreprises ont exercé leur activité sans le concours de personnel salarié, sinon	effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail : 1° Les accords signés avant l'entrée en vigueur du présent article par un salarié mandaté par une organisation syndicale en application du VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée ; 2° Les accords négociés avec un ou plusieurs délégués du personnel et approuvés par les salariés à la majorité des salariés exprimés en application du VII de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée, validés avant l'entrée en vigueur du présent article. Ces accords peuvent être également renouvelés ou révisés dans les mêmes conditions. Ils cessent de produire leurs effets en cas de conclusion d'un accord collectif négocié en application des articles L. 132-18 et suivants du code du travail et s'y substituant. IV. - Les salariés mandatés en application du VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 bénéficient de la protection qui leur a été octroyée au titre du dernier alinéa du VI de cet article dans les conditions prévues par ces dispositions. Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables en cas de renouvellement ou de révision d'un accord dans les conditions définies au VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée. V. - L'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée est abrogé.	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
avec au plus un salarié en contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation ou d'orientation durant les douze mois précédant l'embauche. La condition relative au personnel salarié s'apprécie dans le cadre de l'ensemble de ses activités exercées pendant la période de référence par l'employeur, de quelque nature et sous quelque forme que ce soit. I - Le bénéfice de l'allègement est ouvert au titre de la première embauche lorsque la durée du travail du salarié concerné, au plus égale à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année, est mentionnée dans son contrat de travail. Ce contrat de travail doit être à durée indéterminée ou conclu pour une durée d'au moins douze mois. Cet allègement est majoré d'un montant fixé par décret et calculé en fonction du niveau du salaire minimum de croissance ou, le cas échéant, celui de la garantie mensuelle de rémunération définie à l'article 32. Ce décret fixe également la durée de la majoration. II - A compter de la deuxième embauche, le bénéfice de l'allègement est ouvert lorsque la durée collective du travail, au plus égale à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année, est fixée soit par un accord collectif conclu dans les conditions définies au II de l'article 19, soit en vertu des dispositions du VIII du même article ou, à défaut, est mentionnée dans le contrat de travail du ou des salariés concernés. Dans ce dernier cas, le maintien de l'allègement est subordonné au respect, au plus tard à l'expiration d'une période d'un an à compter de la deuxième embauche, des conditions définies aux II à VIII de l'article 19. III - Dans les cas visés au I et au II, la déclaration prévue au XI de l'article 19 est envoyée dans les trente jours suivant la date d'effet du contrat de travail afférent à l'embauche du premier salarié. L'allègement prend effet le premier jour du mois qui suit la réception par les organismes de recouvrement des cotisations sociales de la déclaration de l'employeur. IV - La majoration visée au I est applicable aux premières embauches		

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
réalisées entre le 1er janvier 2002 et le 31 décembre 2003.	VI. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur le 1 ^{er} juillet 2003.	

AMENDEMENTS NON ADOPTES PAR LA COMMISSION

Avant l'article 1^{er}

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

Le troisième alinéa (2°) de l'article L. 136-2 du code du travail est complété par les mots suivants :

« ainsi que sur toutes dispositions des projets de loi et de décrets fixant une négociation collective relative à l'adaptation ou à l'élaboration de nouvelles dispositions modifiant le droit du travail en vigueur ; ».

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

Article 1^{er}

- Dans la première phrase du deuxième alinéa du I de cet article, après les mots : « salaire minimum de croissance », supprimer les mots : « en vigueur à la date de la réduction ou celui ».

- Supprimer la dernière phrase du deuxième alinéa du I de cet article.

Amendements présentés par M. Gaëtan Gorce et Mme Martine Billard (n° 1):

Supprimer le paragraphe II de cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Supprimer le paragraphe II de cet article.

- Rédiger ainsi le deuxième alinéa (V) du II de cet article :

« V. – Le SMIC prévu à l'article L. 141-2 du code du travail est revalorisé de 11,43 % au 1^{er} juillet 2003. »

- Compléter le II de cet article par l'alinéa suivant :

« Les salariés dont la durée de 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 relative à la réduction du temps de travail ne peuvent percevoir, depuis la date à laquelle leur temps de travail a été réduit, un salaire inférieur à celui qu'il percevaient à cette date majoré d'un coefficient égal à celui résultant de la progression du SMIC depuis le 13 juin 1998. »

- Compléter le II de cet article par l'alinéa suivant :

« Les barèmes de salaires des accords et conventions collectives ne peuvent comporter de niveaux de rémunérations minima inférieurs au SMIC. »

Après l'Article 1^{er}

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz

« A l'article L. 212-1 du code du travail les mots « trente-cinq » sont remplacés par les mots « trente-deux »

Titre 1^{er}

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Avant l'article premier rédiger ainsi l'intitulé du Titre I^{er} :
« DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALAIRES »

Article 2

Amendement n° 4 présenté par Mme Martine Billard :

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

Supprimer le paragraphe I de cet article.

Amendements n° 5, 10 et 6 présentés par Mme Martine Billard

- Supprimer le I de cet article.

- I. – Rédiger ainsi le I de cet article :

« I. Le I de l'article L. 713-6 est ainsi rédigé : « I. – Les quatre premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 %. »

« II. – En conséquence, supprimer le II de cet article. »

- Rédiger ainsi le I de cet article :

« I. Le I de l'article L. 212-5 est ainsi rédigé :

« I. – Les quatre premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 %. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Rédiger ainsi le troisième alinéa du I de cet article :

« I. – Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration minimale de 25 % pour chacune des huit premières heures et de 50 % pour chacune des huit heures suivantes. »

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

Compléter le troisième alinéa du I de cet article par la phrase suivante :

« Cet accord doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives et majoritaires dans la branche dans des conditions fixées par décret. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Compléter le 1° du I de cet article par le paragraphe I *bis* suivant :

« I *bis*. - La convention ou l'accord collectif soumis à l'extension doit avoir recueilli les signatures d'organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections de comités d'entreprise dans les entreprises de la branche d'activité considérée et s'étant déroulées au cours des deux années précédant la signature de l'accord ; cette majorité est constatée à partir des procès verbaux d'élection qui sont adressés à l'administration compétente ; chaque année l'administration

compétente informe les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur l'influence chiffrée de chaque organisation syndicale. L'accord d'entreprise ou d'établissement doit avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Au cas où ultérieurement à la signature de l'accord les syndicats signataires deviennent minoritaires, l'accord ne continue à produire ses effets qu'autant qu'il est renégocié et remplit à nouveau les conditions prévues au présent article. »

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

Supprimer les deux premiers alinéas (1°) du II de cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Dans le troisième alinéa du II de cet article, substituer aux mots :

« conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent »,

les mots :

« dans les entreprises de plus de vingt salariés ».

- A la fin du troisième alinéa du II de cet article substituer aux mots : « quarante et une » les mots : « trente-neuf ».

Amendement n° 7 présenté par Mme Martine Billard :

I. – A la fin du dernier alinéa du 1° du II de cet article, substituer au mot « vingt », le mot « dix ».

II. – En conséquence, procéder par deux fois à la même substitution dans le dernier alinéa du 2° du II de cet article.

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

Supprimer les deux derniers alinéas du II de cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Rédiger ainsi le dernier alinéa du II de cet article :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % .»

- Compléter le II de cet article par l'alinéa suivant :

« 3° La convention ou l'accord collectif soumis à l'extension doit avoir recueilli les signatures d'organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections de comités d'entreprise dans les entreprises de la branche d'activité considérée et s'étant déroulées au cours des deux années précédant la signature de l'accord ; cette majorité est constatée à partir des procès verbaux d'élection qui sont adressés à l'administration compétente ; chaque année l'administration compétente informe les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur l'influence chiffrée de chaque organisation syndicale. L'accord d'entreprise ou d'établissement doit avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Au cas où ultérieurement à la signature de l'accord les syndicats signataires deviennent minoritaires, l'accord ne continue à produire ses effets qu'autant qu'il est renégocié et remplit à nouveau les conditions prévues au présent article. »

- Compléter le II de cet article par l'alinéa suivant :

« Dans les branches d'activité où il existe déjà, à la date de promulgation de la présente loi, un accord prévoyant un contingent d'heures supplémentaires supérieur à 130 heures, le repos compensateur de 100 % ou de 50 % continue de s'appliquer aux heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures sauf si un nouvel accord en dispose différemment. »

Amendements présentés par M. Gaëtan Gorce :

- Après le II de cet article, insérer le paragraphe II *bis* suivant :

« II *bis*. – La première phrase de l'article L. 212-6 du code du travail est remplacée par les deux phrases suivantes :

« Un contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 heures par an et par salarié peut être effectué après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Il est applicable aux ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres mentionnés à l'article L. 212-15-2 ainsi que pour les cadres mentionnés à l'article L. 212-15-3 qui n'ont pas signé de convention individuelle de forfait. Pour les cadres mentionnés à l'article L. 212-15-3 qui sont régis individuellement par une convention de forfait établie en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle, ce contingent est fixé à 180 heures par an et par salarié. »

- Après le II de cet article, insérer le paragraphe II *ter* suivant :

« II *ter*. – Le refus du salarié d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel de 130 heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Supprimer le III de cet article.

Amendements n° 8 et 9 présentés par Mme Martine Billard :

- Supprimer le III de cet article.
- Dans le dernier alinéa du III de cet article, supprimer les mots : « supérieur ou ».

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

- Compléter le dernier alinéa du III de cet article par la phrase suivante :

« Cet accord doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives et majoritaires dans la branche dans des conditions fixées par décret. »

- Après le III de cet article, insérer le paragraphe III *bis* suivant :

« III *bis*. – La deuxième phrase de l'article L. 212-6 du code du travail est ainsi rédigée :

« Ce contingent est réduit à 90 heures par an et par salarié lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de modulation conclu en application de l'article L. 212-8 du code du travail. »

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Après le III de cet article, insérer le paragraphe III *bis* suivant :

« III *bis*. – Il est créé un article L.212-5-3 (*nouveau*) dans le code du travail :

« Art. L. 212-5-3. – les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'après l'accord du comité d'entreprise et des délégués du personnel. »

- Après le III de cet article, insérer le paragraphe III *ter* suivant :

« III *ter*. – Il est créé un article L. 212-5-3 (*nouveau*) dans le code du travail :

« Art. L. 212-5-3. – Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'après l'accord express de chaque salarié concerné. »

« Les heures supplémentaires ne peuvent être accomplies qu'au cas où l'entreprise ne peut recruter le personnel nécessaire pour faire face au surcroît d'activité, notamment lorsqu'il n'existe pas de candidat pour le travail proposé. »

- Après le III de cet article, insérer le paragraphe III *quater* suivant :

« III *quater*. – Il est créé un article L. 212-5-4 (*nouveau*) dans le code du travail :

« Art. L. 212-5-4. – le refus d’effectuer les heures supplémentaires conjoncturelles proposé par l’employeur ne constitue par une faute ou un motif de licenciement. »

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz et Mme Martine Billard (n° 2) :

Supprimer les IV et V de cet article.

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

Supprimer le IV de cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Rédiger ainsi le IV de cet article :

« IV. – A l’article L. 212-8 :

« 1° Au premier alinéa, les mots « trente cinq heures » sont remplacés par les mots « trente deux heures » et le nombre « 1600 » est remplacé par le nombre « 1459 ».

« 2° Au quatrième alinéa le nombre « 1600 » est remplacé par le nombre « 1459 ».

- Supprimer le troisième alinéa (a) du IV de cet article.

- Après le cinquième alinéa du IV de cet article, insérer l’alinéa suivant :

« c) Le premier alinéa de l’article L. 212-8 est complété par les phrases suivantes :

« La convention ou l’accord collectif soumis à l’extension doit avoir recueilli les signatures d’organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections de Comités d’entreprise dans les entreprises de la branche d’activité considérée et s’étant déroulées au cours des deux années précédant la signature de l’accord ; cette majorité est constatée à partir des procès verbaux d’élection qui sont adressés à l’administration compétente ; chaque année l’administration compétente informe les organisations syndicales de salariés et d’employeurs sur l’influence chiffrée de chaque organisation syndicale. L’accord d’entreprise ou d’établissement doit avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Au cas où ultérieurement à la signature de l’accord les syndicats signataires deviennent minoritaires, l’accord ne continue à produire ses effets qu’autant qu’il est renégocié et remplit à nouveau les conditions prévues au présent article. »

- Après le cinquième alinéa du IV de cet article, insérer les deux alinéas suivants :

« c) Insérer après le premier alinéa de l’article L. 212-8 un alinéa ainsi rédigé :

« Seules les entreprises appartenant à une branche d’activité fortement saisonnière définie par décret peuvent recourir à la modulation du temps de travail. »

- Compléter le IV de cet article par les deux alinéas (3°) suivants :

« 3° Insérer après le cinquième alinéa de l’article L. 212-8 un alinéa ainsi rédigé :

« A l’exception des activités fortement saisonnières définies par décret les accords de modulation ne peuvent prévoir une limite basse hebdomadaire inférieure à 30 heures et une limite haute supérieure à 40 heures »

- Compléter le IV de cet article par les deux alinéas suivants :

« Le troisième alinéa de l’article L. 212-8 est ainsi modifié :

« Les mots « de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l’accord » sont remplacés par les mots « trente deux heures » et le nombre « 1600 » par le nombre « 1459 ». »

- Compléter le IV de cet article par les deux alinéas (4°) suivants :

« 4° Insérer après le cinquième alinéa de l'article L. 212-8 un alinéa ainsi rédigé :

« A l'exception des activités fortement saisonnières définies par décret les accords de modulation ne peuvent prévoir un nombre de semaines modulées supérieur à 10 par an. »

- Compléter le IV de cet article par les deux alinéas (3°) suivants :

« 3° Le septième alinéa de l'article L. 212-8 est ainsi modifié :

« Le mot « sept » est remplacé par le mot « quinze ». »

- Compléter le IV de cet article par l'alinéa suivant :

« La deuxième et la troisième phrase du septième alinéa de l'article L. 212-8 sont abrogées. »

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

Supprimer le V de cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Après le V de cet article, insérer le paragraphe V *bis* suivant :

« V *bis*. - L'article L. 212-15-1 est complété par les mots suivants :

« et d'un minimum égal à cinq fois le salaire minimum mensuel, pour 35 heures par semaine, de l'entreprise. »

Amendements présentés par M. Gaëtan Gorce et M. Maxime Gremetz :

Supprimer le paragraphe VI de cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Supprimer le VII de cet article.

Amendement n° 3 présenté par Mme Martine Billard :

Rédiger ainsi le VII de cet article :

« VII. – La quatrième phrase du premier alinéa du III de l'article L. 212-15-3 est ainsi rédigée :

« La convention ou l'accord définit les catégories de cadres concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être déterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. »

Amendements présentés par M. Gaëtan Gorce :

- Supprimer le deuxième alinéa (1°) du VII de cet article.

- Supprimer les deux derniers alinéas (2°) du VII de cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Les deux derniers alinéas du VII de cet article sont remplacés par l'alinéa suivant :

« 2° Le III de l'article L. 212-15-3 est abrogé. »

- Compléter le VII de cet article par les alinéas suivants :

« 3° Compléter l'article L. 212-15-3 par un IV ainsi rédigé :

« La convention ou l'accord collectif soumis à l'extension doit avoir recueilli les signatures d'organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections de comités d'entreprise dans les entreprises de la branche d'activité considérée et s'étant déroulées au cours des deux années précédant la signature de l'accord ; cette majorité est constatée à partir des procès verbaux d'élection qui sont adressés à l'administration compétente ; chaque année l'administration compétente informe les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur l'influence chiffrée de chaque organisation syndicale. L'accord d'entreprise ou d'établissement doit avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Au cas où ultérieurement à la signature de l'accord les syndicats signataires deviennent minoritaires, l'accord ne continue à produire ses effets qu'autant qu'il est renégocié et remplit à nouveau les conditions prévues au présent article. »

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

Supprimer le paragraphe VIII de cet article.

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Rédiger ainsi le VIII de cet article :

« Compléter le premier alinéa de l'article L. 227-1 par deux phrases ainsi rédigées :

« La convention ou l'accord collectif soumis à l'extension doit avoir recueilli les signatures d'organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections de Comités d'entreprise dans les entreprises de la branche d'activité considérée et s'étant déroulées au cours des deux années précédant la signature de l'accord ; cette majorité est constatée à partir des procès verbaux d'élection qui sont adressés à l'administration compétente ; chaque année l'administration compétente informe les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur l'influence chiffrée de chaque organisation syndicale. L'accord d'entreprise ou d'établissement doit avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Au cas où ultérieurement à la signature de l'accord les syndicats signataires deviennent minoritaires, l'accord ne continue à produire ses effets qu'autant qu'il est renégocié et remplit à nouveau les conditions prévues au présent article. »

- Supprimer le deuxième alinéa (1°) du VIII de cet article.
- Supprimer les deux derniers alinéas, (2°) et (3°), du VIII de cet article.

Article 3

Amendements présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Article 4

Amendements présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Après l'article 4

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Insérer l'article suivant :

« L'article L. 132-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La convention ou l'accord collectif de branche doit avoir recueilli les signatures d'organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections de Comités

d'entreprise dans les entreprises de la branche d'activité considérée et s'étant déroulées au cours de deux années précédant la signature de l'accord ; cette majorité est constatée à partir des procès-verbaux d'élection qui sont adressés à l'administration compétente ; chaque année l'administration compétente informe les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur l'influence chiffrée de chaque organisation syndicale. L'accord d'entreprise ou d'établissement doit avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Au cas où ultérieurement à la signature de l'accord les syndicats signataires deviennent minoritaires, l'accord ne continue à produire ses effets qu'autant qu'il est renégocié et remplit à nouveau les conditions prévues au présent article. »

Article 5

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Après l'article 5

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Insérer l'article suivant :

« Lorsque après la conclusion d'un accord de réduction du temps de travail un salarié a accepté ou subi une réduction de son temps de travail il peut sur simple information de sa part ou par l'intermédiaire d'un délégué du personnel obtenir le retour à la durée de travail précédent l'accord. »

- Insérer l'article suivant :

« L'article L. 212-1 du code du travail est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé :

« L'horaire de travail est un élément du contrat de travail. »

- Insérer l'article suivant :

« Le deuxième alinéa de l'article L. 212-1-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le décompte des heures de travail de tous les salariés est assuré par un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable à l'exception des entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles tous les salariés d'un même atelier, service ou équipe ont un horaire collectif. »

- Insérer l'article suivant :

« Le premier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail est ainsi modifié :

« remplacer le mot « sept » par le mot « quinze ». »

- Insérer l'article suivant :

Le quatrième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail est ainsi modifié :

« les mots « au-delà des limites fixées par le contrat » sont supprimés. »

- Insérer l'article suivant :

« Après le quatrième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des quatre premières heures et de 50 % pour chacune des heures suivantes. »

- Insérer l'article suivant :

« Le premier et le deuxième alinéas de l'article L. 212-4-4 du code du travail sont abrogés.

- Insérer l'article suivant :

« Dans le code du travail, il est créé un article L. 212-4-17 ainsi rédigé :

« Pour l'application des paragraphes 2 et 3 de la présente section la convention ou l'accord collectif soumis à l'extension doit avoir recueilli les signatures d'organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections de comités d'entreprise dans les entreprises de la branche d'activité considérée et s'étant déroulées au cours des deux années précédant la signature de l'accord ; cette majorité est constatée à partir des procès-verbaux d'élection qui sont adressés à l'administration compétente ; chaque année l'administration compétente informe les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur l'influence chiffrée de chaque organisation syndicale. L'accord d'entreprise ou d'établissement doit avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Au cas où ultérieurement à la signature de l'accord les syndicats signataires deviennent minoritaires, l'accord ne continue à produire ses effets qu'autant qu'il est renégocié et remplit à nouveau les conditions prévues au présent article. »

Avant l'article 6

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Insérer l'article suivant :

« Les ouvriers titulaires d'un diplôme, ou d'une validation des acquis professionnels, d'un niveau au moins égal à celui du certificat d'aptitude professionnel ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1700 euros.

« les ouvriers titulaires d'un diplôme, ou d'une validation des acquis professionnels, d'un niveau au moins égal à celui du brevet professionnel ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1800 euros.

« les ouvriers et techniciens titulaires d'un diplôme, ou d'une validation des acquis professionnels, d'un niveau au moins égal à celui du brevet de technicien ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1900 euros.

« les ouvriers et techniciens titulaires d'un diplôme, ou d'une validation des acquis professionnels, d'un niveau au moins égal à celui du brevet de technicien supérieur ou du diplôme universitaire de technologie ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 2 100 euros.

« les techniciens et ingénieurs titulaires d'un diplôme, ou d'une validation des acquis professionnels, d'un niveau au moins égal à celui sanctionnant des études supérieures techniques ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 2400 euros.

« Un décret détermine les métiers et filières techniques qui ouvrent droit à ces rémunérations minimales ».

- Insérer l'article suivant :

« I. – Les rémunérations mensuelles des salariés dont le salaire est inférieur à trois fois la valeur mensuelle du SMIC, quel que soit le statut, public ou privé, de leur employeur sont majorées de 200 euros à compter du 1^{er} janvier 2003.

« II. – Les dépenses publiques ainsi générées sont assurées par l'augmentation de l'impôt sur la fortune, par l'augmentation du taux d'imposition des trois tranches supérieures de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, par l'augmentation de l'impôt sur les sociétés et la création d'une taxe additionnelle sur les produits financiers des entreprises. »

- Insérer l'article suivant :

« Les jeunes âgés de 18 à 25 ans bénéficient, lorsqu'ils s'inscrivent dans un projet d'enseignement ou de formation à finalité professionnelle, d'une allocation de formation égale à 65 % du SMIC mensuel.

« Des décrets déterminent les modalités d'application du présent article notamment en ce qui concerne les formations ouvrant droit à l'allocation, les durées de versement en fonction du parcours de formation nécessaire, les institutions publiques ou privées associées à la mise en œuvre du projet de formation.

« Les dépenses publiques ainsi générées sont assurées par l'augmentation de l'impôt sur la fortune, par l'augmentation des trois tranches supérieure de l'impôt sur le revenu, par l'augmentation de l'impôt sur les sociétés et la création d'une taxe sur les produits financiers des entreprises. »

- Insérer l'article suivant :

« Le 2° de l'article L. 122-1-1 du code du travail est abrogé. »

- Insérer l'article suivant :

« Le 2° de l'article L. 122-1-1 du code du travail est complété comme suit :

« Le nombre de salariés occupés en contrat de travail à durée déterminée ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire pour ce motif ne peut excéder 5 % de l'effectif total de l'entreprise. Le nombre obtenu est arrondi à l'unité supérieure. En cas de dépassement de ce taux, les contrats de travail excédentaires et par ordre d'ancienneté dans l'entreprise sont réputés être conclus pour une durée indéterminée ; pour les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire les contrats de travail sont réputés être conclus avec l'entreprise utilisatrice. »

- Insérer l'article suivant :

« Le SMIC prévu à l'article L. 141-2 du code du travail est porté à 9,23 euros à compter du 1^{er} juillet 2003. »

- Insérer l'article suivant :

« Après le premier alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le nombre de salariés employés à temps partiel ne peut excéder 10 % de l'effectif total de l'entreprise. Ce taux est arrondi à l'unité supérieure. Le contrat de travail des salariés à temps partiel excédant ce taux et, par ordre d'ancienneté dans l'entreprise, est réputé être conclu sur la base de la durée légale du travail. Les salariés concernés peuvent toutefois refuser la requalification de leurs contrats qui sont alors maintenus en l'état, dans ce cas l'entreprise ne peut, tant qu'elle dépasse le taux de 10 %, recruter de nouveaux salariés à temps partiel. »

- Insérer l'article suivant :

« Le premier alinéa de l'article L. 321-1 du code du travail est complété par la phrase suivante :

« Les licenciements pour motif économique ne sont possibles qu'en cas de difficultés avérées causées, soit par la conjoncture, soit par des mutations technologiques, soit par des réorganisations, et qui n'ont pu être surmontées par tout autre moyen. »

- Insérer l'article suivant :

« Après le 3° de l'article L. 322-4-6-1 il est inséré un 4° ainsi rédigé :

« L'employeur s'engage à assurer au jeune l'acquisition d'une formation professionnelle initiale ou complémentaire entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ou à une remise à niveau scolaire permettant l'accès ultérieur à une formation professionnelle dans le cadre d'une convention conclue avec un établissement d'enseignement public ou privé ou un organisme de formation public ou privé mentionné à l'article L. 920-4 et approuvée par l'autorité administrative. Ces actions de formation ou de remise à niveau scolaire sont au minimum de 1200 heures réparties sur les deux premières années du contrat.

« Un décret fixe les modalités de prise en charge par l'Etat des dépenses de formation professionnelle ou de remise à niveau scolaire

« Les dépenses publiques ainsi engendrées sont couvertes par l'augmentation de l'impôt sur la fortune, l'augmentation des trois tranches supérieures de l'impôt sur le revenu, l'augmentation de l'impôt sur les sociétés et la création d'une taxe sur les produits financiers des entreprises. »

- Insérer l'article suivant :

« I. - Au septième alinéa de l'article L 432-3 du code du travail les mots « donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 933-3 » sont remplacés par les mots suivants « , le plan de formation est soumis à son approbation préalable avant de pouvoir être mis en œuvre »

- « En conséquence :

« II. - Au premier alinéa de l'article L. 933-3 du code du travail les mots « et sur le projet de plan pour l'année à venir sont remplacés par les mots « , le plan de formation est soumis à son approbation préalable avant de pouvoir être mis en œuvre ». »

- Insérer l'article suivant :

« Il est créé un article L. 432-3-3 (*nouveau*) du code du travail ainsi rédigé :

« Le comité d'entreprise peut s'opposer à toute décision du chef d'entreprise concernant les suppressions d'emploi, le recours aux formes précaires d'emploi, le recours à toute forme de sous-traitance, d'externalisation ou de cession des productions et services assurés par l'entreprise.

« La décision du comité d'entreprise doit reposer sur des motifs réels et sérieux, elle doit permettre la pérennité de l'entreprise, le développement de l'activité de l'entreprise, les mutations technologiques, l'adaptation à la conjoncture.

« Le chef d'entreprise peut contester la décision du comité d'entreprise devant le tribunal de grande instance qui statue dans le délai de 30 jours. »

Article 6

Amendements présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises dont la durée collective du travail est fixée au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année et qui augmentent l'emploi en conséquence bénéficient d'un allègement de charges selon deux modalités alternatives, au gré de l'accord d'entreprise pour une période de sept ans :

- soit un allègement de cotisations sociales défini au présent article ;

- soit un allègement des charges d'intérêt et de remboursement des crédits à moyen et long terme pour leur investissement, sous forme d'une bonification modulée en fonction du nombre d'emplois créés et du nombre de salariés mis en formation à la charge de l'entreprise. Le barème correspondant de bonification sera défini par décret.

« Les entreprises remplissant les conditions fixées au présent article bénéficient de l'allègement de cotisations à la charge de l'employeur au titre du présent article jusqu'au 31 décembre 2010.

« Les entreprises ou établissements dont la durée du travail excèdent trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures sur l'année bénéficient de l'allègement des cotisations sociales ainsi défini jusqu'au 31 décembre 2006. »

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

(Article L. 241-13 du code de la sécurité sociale)

Compléter le I de cet article par les mots suivants :

« dans les entreprises qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année ».

Après l'article 6

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Insérer l'article suivant :

« Les cotisations prévues par le code de la sécurité sociale et par le régime Unedic prennent en compte le rapport entre le total des salaires versés par l'entreprise pendant l'exercice précédent celui en cours et la valeur ajoutée de l'entreprise au cours du même exercice.

« Le ratio ainsi obtenu est affecté de coefficients fixés chaque année par décret. Ces coefficients sont fixés de telle manière que les comptes prévisionnels des organismes de sécurité sociale et de l'UNEDIC soient en équilibre.

« Un autre décret détermine les modalités selon lesquelles le rapport salaires/valeur ajoutée est pris en compte. »

- Insérer l'article suivant

« En cas de condamnation pour une des infractions à l'interdiction du travail dissimulé ou pour travail illégal prévues aux articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 124-1, L. 124-2, L. 124-2-1, L. 125-1, L. 125-3 et L. 324-9 les cotisations patronales prévues par le code de la sécurité sociale sont majorées de 10 % pour une durée de trois ans. »

Article 7

Amendements présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Amendements présentés par M. Gaëtan Gorce :

- Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« V. - Un décret précise les modalités de garantie pour les entreprises qui bénéficient des allègements de charges en application des articles 19 ou 20 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail de bénéficiaire du même niveau d'allègement de charges. »

Article 8

Amendements présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Article 9

Amendements présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Article 10

Amendements présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Article 11

Amendements présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Article 12

Amendements présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Avant l'article 6

Amendements présentés par MM. Gaëtan Gorce et Maxime Gremetz :

Supprimer l'intitulé : « Titre III : Dispositions relatives au développement de l'emploi ».

ANNEXES :

ETUDES REALISEES PAR LE SERVICE DES AFFAIRES EUROPEENNES SUR LES SALAIRES,
LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI DANS LES PAYS SUIVANTS :

- Allemagne
- Espagne
- Portugal
- Royaume-Uni

**SALAIRES, TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI
EN ALLEMAGNE**

I - DURÉE LÉGALE ET EFFECTIVE DU TRAVAIL

A - Durée légale du travail

La durée du travail est réglementée par la loi sur la durée du travail (Arbeitszeits-gesetz). Les dispositions de cette loi fixent la durée maximale du travail à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine. En principe, le dimanche et les jours fériés sont chômés. Un repos journalier de 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures est obligatoire, de même qu'une pause de 30 minutes après 6 heures de travail (qui doit être de 45 minutes si la durée du travail excède 9 heures). Il est possible de porter l'horaire journalier à 10 heures, à condition que sur une période de 24 semaines, la moyenne journalière soit de 8 heures. Le travail de nuit ou en équipes est autorisé tant pour les hommes que pour les femmes, mais est soumis à des règles strictes (durée maximale, rémunération, congés, protection de la santé et de la famille de l'intéressé).

B - Durée effective du travail

	1999	2000	2001
(en milliers)			
Moins de 15 heures	2 370	2 416	2 554
Dont femmes	1 867	1 915	2 029
15-20 heures	2 575	2 630	2 784
Dont femmes	2 237	2 269	2 405
21-35 heures	4 450	4 534	4 676
Dont femmes	2 793	2 860	2 944
36-40 heures	21 575	21 570	21 688
Dont femmes	7 654	7 688	7 726
41 heures et plus	5 431	5 454	5 114
Dont femmes	1 192	1 192	1 083

Sources : Statistisches Bundesamt (Office fédéral des statistiques)

II - EXISTENCE DE DÉMARCHES SIMILAIRES AUX LOIS AUBRY

Il n'en existe pas. Cela étant, on observe toutefois que, comme le montre le tableau ci-dessous, le montant annuel moyen par personne active de la durée du travail a baissé de façon continue entre 1992 et 2001. D'autre part, des expériences tendant à la réduction de la durée hebdomadaire de travail ont été mises en œuvre dans certaines branches - l'automobile (cas de Volkswagen) ou encore la métallurgie.

Années	Heures de travail	Evolution en % par rapport à l'année précédente
1991	1 560,40	
1992	1 576,40	+ 1,0
1993	1 555,80	- 1,3
1994	1 555,00	- 0,1
1995	1 535,30	- 1,3
1996	1 519,10	- 1,1
1997	1 513,20	- 0,4
1998	1 507,00	- 0,4
1999	1 496,20	- 0,7
2000	1 481,70	- 1,0
2001	1 467,10	- 1,0

Sources : Statistisches Bundesamt (Office fédéral des statistiques)

III - COÛT DU TRAVAIL ET CHARGES SOCIALES INCOMBANT À L'EMPLOYEUR

A - Coût du travail

On se reportera aux tableaux ci-joints, qui établissent une comparaison internationale de l'évolution des coûts du travail par heure travaillée (*Arbeitskosten je Beschäftigtensstunde*) et de la part des coûts salariaux dans les coûts de production (*Lohnstück-Kosten*). Les calculs ont été effectués sur la base de la monnaie allemande.

Coût du travail et coûts salariaux calculés en DM Évolution moyenne annuelle en %

Coût du travail par heure travaillée			
	1980/2000	1980/1990	1990/2000
Japon	8,2	7,9	8,4
Grande-Bretagne	5,4	5,2	5,6
USA	5,1	3,8	6,5
Allemagne fédérale	4,7	5,2	4,2
Norvège	4,4	5,2	3,5
Canada	4,2	5,2	3,1
Danemark	4,2	4,2	4,1
Italie	4,0	6,6	1,5
France	3,9	4,4	3,4
Pays-Bas	3,4	3,2	3,5

Suède	3,3	4,1	2,4
Belgique	2,9	2,9	2,9
Coûts salariaux			
	1980/2000	1980/1990	1990/2000
Japon	4,2	3,7	4,7
Norvège	2,7	2,8	2,7
Danemark	2,1	3,1	1,2
Canada	1,9	2,7	1,2
Allemagne fédérale	1,8	2,7	0,9
Grande Bretagne	1,8	0,5	3,0
USA	1,4	0,6	2,3
Italie	1,3	3,5	-0,8
France	0,4	0,9	-0,1
Pays-Bas	0,1	-0,4	0,6
Suède	-0,5	1,5	-2,5
Belgique	-0,6	-1,0	-0,2

Sources : U.S. Département of Labor ; OCDE ; Deutsche Bundesbank; Institut de l'économie allemande, Cologne.

Plusieurs instituts économiques déplorent que l'Allemagne demeure l'éternel champion du monde en matière de coûts salariaux notant que, en 2001, le coût horaire d'un travailleur s'est établi à plus de 26 euros.

B - Charges incombant à l'employeur

Les cotisations sont supportées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, dans la limite d'un plafond variable selon les branches. Les taux s'établissent comme suit en 2002 :

Assurance-maladie	13 à 15 % du salaire brut (taux variable selon la caisse)
Assurance-chômage	6,5 % du salaire brut
Vieillesse	19,1 % du salaire brut
Assurance-dépendance	1,7 % du salaire brut

L'assurance accidents du travail - dont le taux moyen est égal à 2 % environ du revenu annuel moyen de l'assuré - est entièrement à la charge de l'employeur.

Enfin, depuis le 1^{er} avril 1999, *les petits emplois* (c'est-à-dire ceux dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 15 heures et la rémunération mensuelle est de 325 euros) sont soumis à un prélèvement patronal de 10 % au titre de l'assurance maladie, si le salarié y est déjà affilié ⁽¹⁾ et de 12 % pour l'assurance vieillesse.

Pour ce qui est des titulaires de ces emplois, qui ne sont pas affiliés à l'assurance maladie, l'employeur n'est redevable que de la cotisation d'assurance vieillesse.

⁽¹⁾ En tant que conjoint ou parce que le petit emploi est une activité complémentaire d'un emploi pour lequel le salarié est affilié.

On notera également que les petits emplois sont exclus du champ d'application de l'assurance chômage.

IV - EXISTENCE DE DISPOSITIFS D'ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS PATRONALES, EN PARTICULIER EN FAVEUR DES BAS ET MOYENS SALAIRES

Il n'existe pas de tels dispositifs. C'est d'ailleurs pourquoi, M. Edmund Stoiber, candidat de l'opposition CDU-CSU à la Chancellerie, propose de relever de 325 à 400 euros le seuil du montant de la rémunération des petits emplois sur laquelle les employeurs sont redevables du paiement de cotisations sociales (voir point III ci-dessus).

V - RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Si la convention collective, l'accord d'entreprise ou le contrat de travail individuel le prévoit, l'employeur peut demander que le salarié effectue des heures supplémentaires. Celles-ci donnent lieu soit à un repos compensatoire, soit à une rémunération selon les modalités prévues par la convention collective, l'accord d'entreprise ou le contrat individuel.

Encore doit-on noter, au vu d'une jurisprudence très récente ⁽²⁾, que même si le contrat de travail prévoit que le salarié effectue des heures supplémentaires - en l'espèce 20 heures par mois - ce dernier ne peut demander à être rémunéré à ce titre que s'il est en mesure d'indiquer le jour, le moment et les tâches qu'il a accomplies dans ce cadre. S'il se trouve dans l'impossibilité d'en rapporter la preuve, l'employeur est en droit d'opposer un refus à la demande de rémunération de ces heures supplémentaires.

VI - POSSIBILITÉ DE MODULER LES HORAIRES DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

Les salariés mensualisés peuvent, grâce à un compte de temps de travail, moduler ce dernier et procéder à des compensations sur une base définie (mois, année, par exemple), à l'aide de crédits et de débits d'heures. Ce compte permet ainsi de constater les écarts entre le temps de travail effectif et celui fixé par le contrat de travail.

Un article du 19 septembre 2002 paru dans *Die Welt* fait état d'un sondage d'un institut de recherches de Cologne, d'après lequel 37 % des salariés possèdent un compte de temps de travail.

En outre, d'après les données d'un organisme professionnel, 29 % des entreprises mettent en place un tel instrument.

Le même article fait également état des propos du président de la DGB (Confédération des syndicats allemands), selon lequel *"il est possible d'envisager que les salariés travaillent une semaine durant 48 heures (limite légale) puis seulement 25*

⁽²⁾ Il s'agit d'une décision du Landesgericht (Cour d'appel spécialisée en matière de litiges du travail) de Rhénanie-Palatinat.

heures une autre semaine, et que l'on travaille 42 heures par semaine durant six mois et être ensuite libre durant deux mois".

VII - EXISTENCE D'UN STATUT SPÉCIFIQUE DES CADRES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL

C'est la notion de cadres dirigeants (*leitende Angestellte*) que retiennent la réglementation (*Betriebsverfassungsgesetz*) et la jurisprudence. Ces cadres se distinguent des autres salariés du fait qu'ils exercent au sein de l'entreprise, ou de l'un de ses établissements, des fonctions de direction avec une autonomie de décision importante, que ces pouvoirs résultent d'une délégation de compétences ou des faits.

En matière de durée du travail, la loi sur la durée du travail ne leur est pas applicable, c'est-à-dire que cette dernière n'est pas limitée à 38,5 heures par semaine (moyenne constatée). Les heures supplémentaires qu'ils peuvent donc être appelés à effectuer ne sont toutefois rémunérées que si leur contrat le prévoit expressément.

VIII - EXISTENCE D'UN ÉQUIVALENT DU SMIC

Il n'existe pas de salaire minimum légal, sauf dans le secteur du bâtiment et pour les travailleurs à domicile. En revanche, la plupart des conventions collectives prévoient des rémunérations minimales par catégorie professionnelle.

IX - PART DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Salariés à temps plein et à temps partiel 1991 - 2001						
	Total des salariés	Temps plein	Temps partiel	Autres ⁽¹⁾	% des salariés à temps partiel	Variation par rapport à l'année précédente
	(en milliers)					
1991	34 874	29 443	5 224	207	15,0	.
1992	34 236	28 495	5 457	284	15,9	+ 0,9
1993	33 676	27 718	5 676	282	16,9	+ 1,0
1994	33 516	27 254	5 973	289	17,8	+ 0,9
1995	33 550	26 889	6 287	374	18,7	+ 0,9
1996	33 431	26 380	6 677	374	20,0	+ 1,3
1997	33 294	25 769	7 086	439	21,3	+ 1,3
1998	33 637	25 585	7 605	447	22,6	+ 1,3
1999	34 133	25 628	8 059	446	23,6	+ 1,0
2000	34 724	25 712	8 558	454	24,6	+ 1,0
2001	34 810	25 513	8 834	463	25,4	+ 0,8
1991 - 2001	- 64	- 3930	+ 3610	+ 256	+ 10,4	

(1) Personnes en congé de formation et en cessation progressive d'activité

Source : Statistisches Bundesamt

SALAIRES, TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI EN ESPAGNE
--

I - DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Fixée depuis 1918 à huit heures par jour, la durée légale du travail en Espagne n'a pas bougé jusqu'en 1983 où le gouvernement socialiste, récemment élu, l'a réduite à 40 heures par semaine.

Depuis, aux termes de l'article 34 du statut des travailleurs, la durée du travail, qui est fixée par les conventions collectives ou les contrats de travail¹, ne peut excéder 40 heures par semaine, calculée en moyenne sur un an.

De plus, le nombre d'heures de travail effectif ne peut être supérieur à 9 heures par jour, à moins que la convention collective ne prévoise une répartition irrégulière du temps de travail. Dans tous les cas, les périodes légales de repos minimum, quotidiennes et hebdomadaires doivent être respectées.

Confronté ensuite à la montée d'un chômage massif, le gouvernement a fait le choix, en 1994, de flexibiliser les horaires de travail. Cette réforme s'est faite sans la contrepartie d'une réduction du temps de travail. Les nouvelles règles se sont appuyées sur deux principes : le maintien de certains seuils légaux ; entre ces seuils, une répartition du temps de travail fixée collectivement au travers d'accords collectifs, ou individuellement, dans le contrat de travail².

II - EXISTENCE DE DÉMARCHES SIMILAIRES À CELLE SUIVIE PAR LES DEUX LOIS AUBRY

Pendant longtemps, le thème de la réduction du temps de travail n'a pas été porteur de débats et d'enjeux importants pour les acteurs sociaux espagnols. La profonde réforme du marché du travail imposée en 1994 par le gouvernement espagnol, en introduisant de larges possibilités d'aménagement négocié du temps de travail, a poussé pour la première fois les organisations syndicales à intervenir dans ce domaine. Mais les éléments de flexibilité introduits par le biais des heures supplémentaires ou des contrats précaires ont profondément dégradé les conditions d'emploi et de travail des salariés sans améliorer la situation du marché du travail.

En définitive, le débat sur les 35 heures a fait son entrée sur la scène sociale à l'occasion du Conseil européen qui s'est tenu à Luxembourg le 21 novembre 1997. Cette initiative, d'origine française, a eu en Espagne des répercussions sociales non négligeables. L'obligation faite aux Etats membres de produire un plan national pour l'emploi organisé autour des directives fixées par le sommet de Luxembourg a conduit

¹ En Europe, seules la France et la Belgique ont une durée hebdomadaire légale uniforme. Ailleurs, ce sont les conventions collectives qui déterminent la durée-pivot, ce qui n'exclut pas qu'une référence centrale y soit définie au plan interprofessionnel par les négociateurs.

² La loi impose un repos journalier d'au moins 12 heures consécutives et un repos hebdomadaire d'un jour et demi, qui peut être différé sur une période de quatorze jours. Dans le respect de ces limites, la durée du travail ordinaire est fixée librement par accords collectifs ou par le contrat de travail mais elle ne peut dépasser 40 heures par semaine en moyenne annuelle.

les syndicats espagnols à durcir leur position vis-à-vis d'un gouvernement dont la politique de l'emploi n'a jamais été jugée à la hauteur des problèmes que rencontre le pays en ce domaine.

Le gouvernement se limite à attendre les négociations par secteurs et dans chaque entreprise et rejette l'idée d'une loi sur les 35 heures.

III - COÛT DU TRAVAIL ET CHARGES SOCIALES INCOMBANT À L'EMPLOYEUR

Les charges sociales représentent 36,95 % du salaire, dont 30,6 % à la charge de l'employeur.

IV - EXISTENCE DE DISPOSITIFS D'ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES

La politique d'exonération des charges sociales vise particulièrement les femmes au sortir de la maternité pour les inciter à retrouver plus facilement un emploi. Les entreprises qui embaucheront des femmes dans les deux années consécutives à la fin de leur congé maternité bénéficieront, pour une durée limitée, d'une exonération intégrale des cotisations versées à la Sécurité sociale. Pour les autres femmes qui ont entre 16 et 45 ans, cette exonération est portée à 25 %.

Cette politique vise également le recrutement des salariés dits âgés. Pour les personnes de plus de 55 ans, l'exonération de charges sociales est fixée à 50 % pour les hommes et à 60 % pour les femmes.

V - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'adoption, le 19 mai 1994, de la loi n° 11/1994 par les Cortes, a permis la modification de la loi portant statut des travailleurs, notamment en réorganisant le temps de travail. Elle a fixé des durées maximales de travail devant être impérativement respectées. En contrepartie, elle a ouvert des possibilités de flexibilisation par des négociations collectives sur des aspects tels que l'annualisation de la durée du travail ou la répartition irrégulière du temps de travail.

Parallèlement à ces mesures, elle a prévu plusieurs modifications relatives aux heures supplémentaires. L'ensemble de ces nouvelles dispositions vise à réduire massivement les heures supplémentaires, sans remettre en cause les aménagements d'horaires existants. Les heures supplémentaires devraient désormais constituer un élément complémentaire favorisant la flexibilité des horaires sans entraîner d'allongement de la durée globale du travail.

L'article 35 du statut des travailleurs les définit comme "*toute heure de travail effectuée au-delà de la durée maximale de la journée de travail*". Il s'agit donc de toute heure au-delà de 9 heures par jour.

Les heures excédentaires liées à la prévention ou à la réparation des sinistres et des autres dommages exceptionnels et urgents n'entrent pas dans le calcul de la durée maximale de travail et donc pas dans celui des heures supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut être supérieur à 80 par an. Toutefois, le gouvernement a toute faculté pour supprimer ou réduire le nombre maximum d'heures supplémentaires pour une durée déterminée, ceci afin de faciliter l'insertion des travailleurs au chômage.

Pour les travailleurs dont le contrat de travail prévoit un nombre d'heures quotidien inférieur à la normale, le nombre maximal d'heures supplémentaires est réduit dans la même proportion.

Les heures supplémentaires compensées par une période de repos n'entrent pas dans le décompte du plafond d'heures supplémentaires annuel.

Avant l'entrée en vigueur de la loi n° 11/94, une majoration minimum de 75 % du salaire horaire s'appliquait aux heures supplémentaires. Désormais, la loi laisse plus de liberté aux conventions collectives ou aux contrats de travail individuels en matière de compensation d'heures supplémentaires. Elle leur impose cependant de prévoir soit une rémunération correspondant à une somme fixe supérieure ou égale à la valeur de l'heure normale, soit l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente.

En l'absence de convention, les heures supplémentaires doivent être compensées par du repos dans les quatre mois.

VI - STATUT DES CADRES EN MATIÈRE DE DURÉE DE TRAVAIL

Il n'existe pas, légalement, une durée de travail spécifique pour les cadres.

VII - SALAIRE MINIMUM

Comme dans 8 autres Etats membres de l'Union européenne (Belgique, Grèce, France, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni), il existe en Espagne un salaire minimum légal national.

Cette règle a été mise en place en 1980. A la différence de la France, le salaire minimum national est déterminé sous la forme d'un taux mensuel.

Depuis le 1^{er} février 2002, le niveau légal est de 442,2 € par mois. Toutefois, en Espagne (comme au Portugal) le salaire minimum légal est versé 14 fois par an. Afin de pouvoir établir des comparaisons avec les autres pays européens, il convient donc de corriger ce chiffre. Ce dernier, bien qu'ainsi majoré (à **516 €** par mois), reste relativement faible en comparaison de celui de la plupart des 9 Etats membres de l'Union européenne qui ont un salaire minimum (406 € pour le Portugal, 473 € pour la Grèce, mais aussi 1 009 € pour l'Irlande, 1 124 € pour le Royaume-Uni, 1 126 € pour la France, 1 163 € pour la Belgique, 1 207 € pour les Pays-Bas et 1290 € pour le Luxembourg).

Toutefois, il convient de noter que le pourcentage de salariés à temps plein percevant le salaire minimum se situe à 1,4 % en Espagne (soit le taux le plus faible parmi les pays européens précédemment évoqués).

VIII - PART DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Ces dernières années, le travail à temps partiel s'est progressivement développé en Espagne. Un accord signé entre le gouvernement et les principales organisations syndicales a permis d'exprimer une volonté commune de faire du contrat à temps partiel stable, c'est-à-dire à durée indéterminée, un moyen de lutte contre le chômage.

L'accord est revenu sur l'économie du recours au temps partiel instaurée par la réforme du marché du travail de 1994. En supprimant la définition du temps partiel en référence au temps plein, cette dernière avait fait de ce contrat une entité juridique propre dotée d'une grande flexibilité. L'accord de novembre 1998 a redressé cette situation. Il a eu pour effet juridique essentiel de réaligner le contrat à temps partiel sur le contrat à temps plein¹.

Toutefois, le 2 mars 2001, après huit mois de discussions, sur fond d'échec de la négociation interprofessionnelle, le gouvernement Aznar a introduit, par la voie d'un décret-loi, de nouvelles mesures pour accroître la flexibilité du marché du travail. Le gouvernement a donné gain de cause au patronat en inscrivant le temps partiel davantage dans une démarche de flexibilité que dans une problématique du temps choisi. Concrètement, le décret prévoit que :

- le travailleur à temps partiel est dorénavant celui dont la durée de travail est inférieure à celle d'un "travailleur à plein temps comparable" et non plus "à 77 % de la durée légale ou conventionnelle" ;

- l'employeur n'est plus dans l'obligation d'indiquer la ventilation précise des horaires de travail ;

- un accord collectif peut désormais porter à 60 % le volume maximum des heures complémentaires sans dépasser la durée du travail à temps plein ;

- le salarié peut renégocier en début d'année le volume d'heures complémentaires à effectuer de manière moins souple qu'auparavant, notamment s'il souhaite le diminuer ;

¹ Les principales règles régissant le nouveau contrat à temps partiel étaient les suivantes :

- le contrat de travail à temps partiel correspond aux contrats conclus pour une durée inférieure à 77% de la durée du travail conventionnelle ou, à défaut, légale ;
- le contrat doit mentionner le nombre d'heures de travail ordinaires et leur répartition ;
- les heures complémentaires, c'est-à-dire celles effectuées au-delà de l'horaire à temps partiel, ne seront possibles qu'avec l'accord explicite du salarié. Le nombre de ces heures ne pourra dépasser 15% de la durée du travail ordinaire, maximum qui peut être porté à 30% par les conventions collectives ;
- les droits en matière de protection sociale seront les mêmes pour les salariés à temps partiel et à temps plein ;
- le départ en retraite avec une pension des travailleurs à temps partiel sera possible au bout de 21 années de cotisation seulement contre 30 pour les autres salariés ;
- enfin, le salarié qui souhaite passer d'un contrat à temps partiel à un contrat à temps complet et vice-versa bénéficiera d'une priorité pour occuper les postes vacants.

- le mécanisme de consolidation des heures complémentaires est supprimé, ce qui ôte au salarié toute possibilité de basculer d'un temps partiel vers un temps plein en cas de sur-utilisation des heures complémentaires.

En 1998, le travail à temps partiel ne concernait que 8,1 % des salariés (17,2 % des femmes). Les chiffres relevés trois ans plus tard ont permis à l'Espagne de se détacher du groupe des autres pays méditerranéens membres de l'Union européenne qui ont pour critère commun la faiblesse du pourcentage de salariés à temps partiel (3,46 % en Grèce, 8,76 % au Portugal et 10,54 % en Italie) en obtenant des résultats significatifs : 16,25 % (8,89 % des hommes et 29,10 % des femmes).

SALAIRES, TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI AU PORTUGAL
--

I - DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La durée du travail à laquelle le salarié est soumis par son contrat de travail, est réglementée par le décret-loi n° 409/71 du 27 septembre 1971, modifié par le décret-loi n° 398/91 du 16 octobre 1991. Selon cette réglementation, la durée normale du travail ne peut être supérieure à 8 heures par jour et 44 heures par semaine et pour les employés de bureau, à 7 heures par jour et 42 heures par semaine.

Les conventions collectives peuvent convenir d'une durée moyenne de temps de travail, celle-ci ne devant cependant pas être supérieure aux limites fixées par la loi concernant la durée hebdomadaire du travail. La durée normale du travail peut être prolongée de deux heures maximum par jour, la durée hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires résultant d'une quantité accrue de travail, ne devant cependant pas dépasser 50 heures.

La durée journalière du travail doit être interrompue par une pause d'une heure et de deux heures au plus, de façon telle à ce que les salariés ne travaillent pas plus de cinq heures consécutives. Les conventions collectives peuvent stipuler six heures consécutives de travail, la réduction d'une demi-heure du temps de pause, un dépassement de ce temps de plus de deux heures ou bien encore plusieurs arrêts pendant le temps de travail. Cette réglementation ne s'applique pas aux salariés acceptant de travailler sans durée de travail fixe.

En application d'un accord de janvier 1996 conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux, la loi n° 21/96 du 23 juillet 1996 réglemente la réduction de la durée normale du travail à 40 heures par semaine. Les temps de pause sont assimilés à une période de travail, à condition que la tâche ne soit pas interrompue ou que la suppléance du salarié ne soit pas nécessaire.

Cette même loi introduit une réglementation flexible de la durée du travail, s'appliquant lorsque la durée du travail, en vertu des stipulations légales, est réduite. Elle se présente de la façon suivante :

- la durée du travail peut correspondre à la durée moyenne du travail sur une période de quatre mois ;

- la durée normale du travail peut être dépassée de deux heures maximum par jour ; la durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser une limite d'heures déterminée, située entre 45 et 50 heures, conformément à la durée du travail existant avant la réduction ;

- pendant les semaines de moins de 40 heures de la période de référence, la durée quotidienne du travail peut être réduite de deux heures maximum ;

- la durée hebdomadaire du travail peut être réduite de journées entières ou de demi-journées, par le biais d'un accord entre le salarié et l'employeur ;

- une interruption du travail d'au moins douze heures doit avoir lieu entre les phases de durée normale du travail de deux jours consécutifs.

Afin de réaliser une réglementation flexible de la durée du travail, des négociations avec les syndicats sont prévues dans les secteurs et les entreprises où la semaine de 40 heures existe déjà, en vertu de l'accord conclu en 1990 entre le gouvernement et les partenaires sociaux, prévoyant la réduction de la durée du travail par le biais de conventions collectives. Un échec des négociations signifierait l'application de la réglementation fixée par la loi.

II - EXISTENCE DE DÉMARCHES SIMILAIRES A CELLE SUIVIE PAR LES DEUX LOIS AUBRY

La réduction de la durée du travail est différente selon les secteurs. Un processus de réduction est à l'œuvre mais la dynamique en cours conduit à des disparités supplémentaires. Dans le textile et la confection notamment, de nombreux conflits ont eu lieu sur le décompte des temps de pause ou de mise en route du travail.

Les syndicats, s'appuyant sur la "dynamique européenne", ont embrayé sur la réduction à 35 heures tandis que le gouvernement souhaitait donner à l'économie portugaise le temps de "digérer" les 40 heures. Plus ou moins formalisées, les 35 heures ont pénétré l'univers des bureaux mais l'industrie présente tous les cas de figure du fait notamment des difficultés structurelles de la négociation sociale portugaise. La négociation d'entreprise est très limitée, fait l'objet de controverses sur la représentativité des signataires, et l'important tissu de PME ne favorise pas son développement.

Mais la réduction du temps de travail se heurte aussi à d'autres questions difficiles. Il n'existe dans les entreprises aucune marge pour négocier des contreparties salariales à la RTT. Celles-ci portent donc principalement sur la flexibilité qui est déjà très forte. Dans les services et aussi dans les administrations, le temps libéré signifie d'abord temps supplémentaire consacré au deuxième emploi, producteur du complément de salaire sans lequel il est difficile de vivre.

Enfin, l'importance du travail "indépendant", le poids maintenu du travail dans l'agriculture et la résistance des secteurs traditionnels écartent un grand nombre de travailleurs d'une véritable amélioration des conditions de vie par la RTT.

III - COÛT DU TRAVAIL ET CHARGES SOCIALES INCOMBANT À L'EMPLOYEUR

Les charges sociales patronales représentent environ 24,5 % du salaire brut.

IV - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont réglementées par le décret-loi n° 421/83 du 2 décembre 1983, modifié par le décret-loi n° 398/91 du 16 octobre 1991.

Les heures supplémentaires sont admises lorsqu'une entreprise doit fournir davantage de travail, sans que pour autant, l'embauche d'un salarié supplémentaire soit justifiée, ou lorsque, en cas de force majeure, les heures supplémentaires s'avèrent indispensables pour le fonctionnement de l'entreprise.

Les heures supplémentaires, exception faite des cas de force majeure, ne peuvent dépasser les limites suivantes :

- a) 200 heures par an ;
- b) deux heures par journée normale de travail ;
- c) un nombre d'heures correspondant à une journée normale de travail pendant les jours de repos fixés par la loi ou les jours de repos supplémentaires et les jours fériés ;
- d) la moitié du temps de travail d'une journée normale de travail pendant les demi-journées de repos supplémentaires.

Les majorations pour heures supplémentaires sont de 50 % pour la première heure supplémentaire, de 75 % pour chaque heure suivante et de 100 % pour le travail effectué les jours de repos hebdomadaire, imposés ou supplémentaires et les jours fériés.

Dans les entreprises de plus de dix salariés, la personne qui accomplit des heures supplémentaires un jour ouvrable, un jour de repos hebdomadaire supplémentaire ou un jour férié, bénéficie de 15 minutes de temps libre pour chaque heure supplémentaire accomplie.

Les heures supplémentaires effectuées un jour de repos hebdomadaire imposé, donnent droit à un jour libre rémunéré.

Le décret-loi n° 398/91 du 16 octobre 1991 a permis un aménagement plus large de la compensation pour heures supplémentaires réalisées un jour de la semaine ou un jour férié. Au lieu d'un jour libre rémunéré, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une majoration d'au moins 100 % du salaire horaire. Il n'existe enfin plus d'impôt majoré sur le paiement des heures supplémentaires.

V - SALAIRE MINIMUM

Comme dans 8 autres Etats membres de l'Union européenne (Belgique, Grèce, Espagne, France, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni), il existe au Portugal un salaire minimum légal national.

Cette règle a été mise en place en 1974. A la différence de la France, le salaire minimum national est déterminé sous la forme d'un taux mensuel.

Depuis le 1^{er} février 2002, le niveau légal est de 348 € par mois. Toutefois, au Portugal (comme en Espagne) le salaire minimum légal est versé 14 fois par an. Afin de pouvoir établir des comparaisons avec les autres pays européens, il convient donc de corriger ce chiffre. Ce dernier, bien qu'ainsi majoré (à **406 €** par mois), ne permet pas au Portugal de quitter la dernière place des 9 Etats membres de l'Union européenne qui ont un salaire minimum (qui s'échelonne entre 406 € et 1290 € pour le Luxembourg).

Le pourcentage de salariés à temps plein percevant le salaire minimum se situe à 6,2 % au Portugal (les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes) contre 1,4 % en Espagne et 15,5 % au Luxembourg.

VI - PART DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

A l'exception de la Grèce (ou le travail à temps partiel ne concerne que 4,48 % des salariés hommes et 1,84 % des femmes), le travail à temps partiel, dans l'Union européenne, reste un phénomène principalement féminin.

Au Portugal, la proportion des salariés à temps partiel reste encore très faible, comme dans la plupart des pays méditerranéens (3,46 % en Grèce, 10,54 % en Italie et 8,76 % au Portugal). De ce fait, la durée moyenne de travail pour l'ensemble des salariés est, au Portugal, la plus élevée (39,59 heures) de toute l'Europe des 15.

Il n'existe pas de réglementation spéciale pour le travail à temps partiel. Selon le décret-loi n° 409/71 du 27 septembre 1971, il revient aux conventions collectives de réglementer le travail à temps partiel, lorsque ces conventions s'appliquent à des activités ou des professions où le travail à temps partiel est possible. Cette réglementation doit avant tout tenir compte des salariés ayant des responsabilités familiales, des salariés ayant une capacité de travail réduite ou des salariés fréquentant des institutions d'enseignement secondaire ou supérieur.

SALAIRES, TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI AU ROYAUME-UNI

I - DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

A - Une limitation légale récente, qui résulte de la législation communautaire

Il n'y avait pas de durée légale du travail au Royaume-Uni jusqu'au 1^{er} octobre 1998, date à laquelle est entré en vigueur le décret transposant, le 30 juillet 1998, la directive n°93/104/CE sur l'aménagement du temps de travail. Cette absence de limite légale résultait du principe de la non-intervention du législateur dans la fixation des droits et des obligations en matière de contrat de travail.

La semaine hebdomadaire de travail est dorénavant limitée à 48 heures en moyenne sur une période de 17 semaines. Cette durée hebdomadaire ne s'applique pas aux personnes dont le travail ne se mesure pas en termes de temps.

Chaque salarié dispose également d'un repos journalier de 11 heures consécutives par période de 24 heures, et d'un minimum de 20 minutes de pause par jour pour des journées de travail de plus de 6 heures. Le repos hebdomadaire est dorénavant fixé à 24 heures consécutives par période de 7 jours, cette période comprenant, en principe, le dimanche.

La durée de travail de nuit est limitée à huit heures en moyenne par période de 24 heures.

Dans les faits, le recours aux heures supplémentaires est fréquent pour les salariés les moins qualifiés, qui peuvent ainsi compenser le faible niveau de la rémunération. La récupération des heures supplémentaires est une pratique courante.

En 2001, la durée effective du travail était en moyenne de 38 heures, soit 40 heures pour les hommes et 36 heures pour les femmes. Elle était de 16 heures pour les travailleurs à temps partiel.

B - Une limitation légale qui peut être aménagée

Un salarié peut renoncer à l'application de la semaine de 48 heures à condition que cette renonciation soit établie par écrit, qu'elle soit réversible à tout moment par préavis d'une semaine et que l'employeur tienne un registre des heures employées.

Par ailleurs, les employeurs et les salariés peuvent, par le biais d'une convention collective, allonger jusqu'à 52 semaines la période de référence qui sert au calcul de la limitation de la durée du travail.

Les employeurs et les salariés peuvent également convenir d'une modulation de la durée du travail de nuit et des droits au repos, en contrepartie de l'octroi d'un

repos compensateur. Le repos compensateur est défini comme une période de repos ayant une durée égale ou en partie égale au repos que le salarié n'a pas pu prendre. Chaque salarié a droit, selon le décret de transposition de la directive, à 90 heures de repos par semaine, ce qui comprend les heures de repos quotidiens et hebdomadaires.

II - EXISTENCE DE DÉMARCHES SIMILAIRES A CELLE SUIVIE PAR LES DEUX LOIS AUBRY

Le Royaume-Uni n'a pas adopté de législation comparable aux deux lois Aubry dans le but de réduire massivement la durée du travail.

III - COÛT DU TRAVAIL ET CHARGES SOCIALES INCOMBANT À L'EMPLOYEUR

S'agissant des charges sociales, celles-ci sont faibles au Royaume-Uni, et une seule cotisation à la sécurité sociale (*National Insurance contributions*) couvre l'ensemble des prestations versées par celle-ci. Les employeurs paient ainsi une cotisation au taux de 11,8 % sur la partie du salaire qui est supérieure à la tranche dite « secondaire », fixée à 89 livres (soit 140 euros) par semaine pour l'année fiscale 2002-2003. Il n'y a pas de plafond pour le calcul de la cotisation employeur.

Par ailleurs, les employeurs paient des cotisations pour les régimes de retraite privée :

Pour le régime *COSP, Contracted Out Salary Related* :

- une cotisation de 8,9 % sur la tranche salariale comprise entre 87 livres (soit 137,46 euros) et 575 livres (soit 908,5 euros) par semaine;
- la cotisation précédente, plus une cotisation de 11,9 %, à la quelle s'ajoute une cotisation de 43,43 livres (soit 68,61 euros), sur la tranche salariale supérieure à 575 livres par semaine.

Pour le régime *COMP, Contracted Out Money Purchase* :

- une cotisation de 11,3 % sur la tranche salariale comprise entre 87 livres (soit 137,46 euros) et 575 livres (soit 908,5 euros) par semaine;
- la cotisation précédente, plus une cotisation de 11,9 %, à la quelle s'ajoute une cotisation de 43,43 livres (soit 68,61 euros), sur la tranche salariale supérieure à 575 livres par semaine.

On observera qu'au Royaume-Uni l'employeur est chargé de retenir à la source l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales sur les salaires de ses employés et de reverser au Trésor la totalité des déductions et des charges. L'employeur se substitue également à l'administration sociale pour le versement des allocations de maternité et des indemnités liées aux absences maladies.

IV - EXISTENCE DE DISPOSITIFS D'ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES SUR LES BAS ET MOYENS SALAIRES

Il n'existe pas, au Royaume-Uni, de dispositifs d'allègements de cotisations sociales sur les bas et moyen salaires.

En revanche, le gouvernement britannique a mis en place, en avril 1998, un dispositif de subventions pour aider l'emploi des chômeurs de longue durée, appelé « *New Deal* ». Ce dispositif s'adresse aux personnes âgées de 25 ans et plus et ayant touché des allocations chômage pendant au moins 18 mois lors des 21 derniers mois. Les bénéficiaires de ce programme reçoivent une aide personnalisée de la part d'un conseiller en emploi et sont embauchées pour une durée minimale de 6 mois par une entreprise qui reçoit en contrepartie une subvention de 75 livres par semaine (soit 118,5 euros) pour un travail à temps plein ou de 50 livres par semaine (soit 79 euros) pour un travail à temps partiel. Entre janvier 2001 et juin 2002, ce programme a permis à 73 400 personnes de retrouver un emploi, dont 61 000 un emploi subventionné.

Il existe également un *New Deal* pour les jeunes âgés de 18 à 24 ans qui n'ont pas occupé d'emploi pendant au moins 6 mois. Ce dispositif repose sur une période initiale de conseil de 4 mois, qui est suivie d'une obligation pour le jeune de suivre une formation, de travailler dans le secteur associatif ou d'occuper un emploi en entreprise. Dans ce dernier cas de figure, l'employeur bénéficie d'une subvention de 60 livres par semaine (soit 94,8 euros) pendant 6 mois. Entre janvier 1999 et juin 2002, ce programme a permis à 379 000 jeunes de retrouver un emploi, dont 298 700 un emploi subventionné.

Le *New Deal* pour les personnes âgées de 50 ans et plus ne concerne que celles qui perçoivent depuis au moins 6 mois le revenu minimum ou les allocations chômage ou invalidité. Il prévoit le versement à ces personnes d'une incitation à l'emploi, qui prend la forme d'un supplément de rémunération de 60 livres par semaine (soit 94,8 euros), non soumis à l'impôt.

V - SALAIRE MINIMUM

Un salaire minimum a été institué, pour la première fois, au Royaume-Uni, le 1^{er} avril 1999, suite à l'adoption du *National Minimum Wage Act* en 1998.

Le salaire minimum bénéficie à tous les salariés âgés de plus de 18 ans. Il ne s'applique pas aux travailleurs indépendants, aux bénévoles, aux prisonniers, aux membres des forces armées et aux membres de la famille de l'employeur qui résident à son domicile. Son taux est fixé à 3,50 livres par heure (soit 5,53 euros) pour les salariés âgés de 18 à 21 ans, et sera porté pour cette catégorie d'âge à 3,60 livres par heure (soit 5,68 euros) au 1^{er} octobre 2002. Il est fixé à 4,10 livres par heure (soit 6,47 euros) pour les salariés âgés de 22 ans et plus, et sera porté à 4,20 livres (soit 6,63 euros) le 1^{er} octobre 2002.

Le Gouvernement britannique estime que cette mesure a permis d'augmenter les salaires d'environ 1,5 millions de salariés, dont 140 000 jeunes.

VI - PART DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

En juillet 2002, sur les 28,51 millions de personnes travaillant au Royaume-Uni, 7,14 millions travaillaient à temps partiel, dont 1,5 millions d'hommes et 5,64 millions de femmes.

On observera que le décret transposant la directive n° 97/81/CE relative au travail à temps partiel, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2000, a permis de renforcer les droits des travailleurs à temps partiel. Ce texte prévoit que les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier du même niveau de salaire que les travailleurs à temps plein qui occupent un emploi comparable. Il institue par ailleurs une égalité de droit avec les travailleurs à temps partiel pour les congés annuels et les congés de maternité/ de paternité, ainsi que pour l'accès aux plans d'épargne de l'entreprise et à la formation.

VII - STRUCTURE DE LA POPULATION ACTIVE PAR TRANCHE DE SALAIRE

Source : National Statistics

Au Royaume-Uni, la population active est répartie en fonction de deux catégories :

- « manual »
- « non-manual »

↳ Salaire brut moyen annuel des salariés à plein temps:

- « manual » : 17 524 GBP (27 687 euros)
- « non-manual » : 26 635 GBP (42 083 euros)
- totalité des employés : 23 607 GBP (37 299 euros)

↳ Répartition de la catégorie des « non-manual » par salaire brut annuel moyen :

- Managers et fonctionnaires : 38 107 GBP (60 209 euros)
- Professions libérales principales (Professional occupations) : 30 874 GBP (48 780 euros)
- Techniciens liés aux professions libérales et (Associate professional and technical) : 28 006 GBP (44 249 euros)
- Employés de bureau et secrétariat (Clerical and secretarial occupations) : 15 414 GBP (24 354 euros)

↳ Répartition de la catégorie des « manual » par salaire brut annuel moyen :

- Artisanat et activités connexes (Craft and related occupations) : 19 862 GBP (31 381 euros)

- Prestations de services personnels et de sécurité (Personal and protective service occupations) : 16 712 GBP (26 404 euros)
 - Métiers de vente (Sales occupations) : 16 648 GBP (26 303 euros)
 - Ouvriers travaillant à l'aide de machines et de matériaux (Plant and machine operatives) : 17 795 GBP (28 116 euros)
 - Autres métiers: 15 055 GBP (24 497 euros)
-

231 – Rapport de M. Pierre Morange : salaires, temps de travail et développement de l'emploi (Projet de loi n°190)