

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I I <sup>e</sup> L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Commission des affaires culturelles, familiales et sociales

- Audition, ouverte à la presse, de M. Xavier Bertrand,  
ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de  
la solidarité, sur le projet de loi portant rénovation de la  
démocratie sociale et réforme du temps de travail..... 2
- Examen (discussion générale) du projet de loi portant  
rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de  
travail (*M. Jean-Frédéric Poisson, rapporteur*) .....
- Informations relatives à la commission.....

Mercredi

18 juin 2008

Séance de 16 heures 15

Compte rendu n° 49

SESSION ORDINAIRE DE 2007-2008

**Présidence de  
Pierre Méhaignerie**  
*Président*



La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a procédé à l'audition, ouverte à la presse, de **M. Xavier Bertrand**, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, sur le projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (n° 969).

**M. Pierre Méhaignerie, président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales** : Je vous remercie d'autant plus de votre présence, Mesdames et Messieurs les commissaires, que le débat sur la déclaration du gouvernement concernant la présidence française de l'Union européenne se poursuit en séance publique.

Je vous souhaite la bienvenue, Monsieur le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Avant de vous laisser la parole, je rappelle que nous avons déjà eu l'occasion, voilà un an environ, de discuter en séance publique d'un amendement à la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) visant à assouplir les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires pour les entreprises qui ne disposaient que d'un très petit nombre d'heures supplémentaires. Notre commission avait alors estimé que les salariés souhaitant travailler 35 heures hebdomadaires devaient pouvoir continuer à le faire, mais que ceux qui souhaitaient aller au-delà devaient également pouvoir engager des négociations avec leur entreprise, sachant que des garde-fous devaient être préservés.

**M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité** : La rénovation de la démocratie sociale est indispensable pour moderniser notre système de relations professionnelles et permettre la conduite des réformes dont notre pays a besoin. La vitalité de cette démocratie suppose de fonder le dialogue social sur des organisations renforcées. Dès le 18 juin 2007, le gouvernement a transmis un document d'orientation invitant les partenaires sociaux à ouvrir une négociation sur les critères de représentativité, les règles de validité des accords et la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises (PME). Ce document a été complété le 26 décembre 2007 par l'envoi d'un document additionnel, signé par le Premier ministre, leur demandant d'élargir les négociations à la question du financement des organisations syndicales mais, également, au temps de travail et leur soumettant notamment la question des domaines respectifs de la loi et de la négociation collective en la matière. Le 10 avril dernier une position commune a été actée entre le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT sur ces questions de démocratie sociale. Le projet de loi, qui comporte trois parties, vise à donner force obligatoire à l'esprit et à la lettre de cette dernière ; il ouvre également des perspectives pour la négociation d'entreprise en matière de temps de travail en posant des règles simples et rapidement applicables, dans la lignée des questions soulevées par le document d'orientation du 26 décembre 2007.

Pour renforcer la légitimité des acteurs de la négociation, celle-ci doit reposer sur des critères rénovés dont, notamment, l'audience électorale. Conformément aux conclusions de la position commune, le projet prévoit donc que la représentativité s'acquiert désormais dans l'entreprise, lieu où s'exprime le plus directement et le plus pratiquement les relations sociales, pour remonter jusqu'au niveau national. Pour être représentatives, les organisations syndicales devront désormais respecter les principes républicains, avoir une ancienneté de plus de deux ans, être indépendantes, rassembler des adhérents et recevoir des cotisations, garantir la transparence financière et exercer une influence. De plus, elles devront bénéficier d'une audience électorale appréciée selon des seuils à partir des résultats aux élections professionnelles. Désormais, ce sont les salariés et eux seuls qui décideront qui sera et ne sera

pas habilité à négocier en leur nom dans les entreprises, les branches et sur le plan national. Sera représentatif le syndicat qui aura obtenu 10 % des suffrages aux élections professionnelles dans l'entreprise et 8 % au niveau des branches et au niveau interprofessionnel. Le délégué syndical dans l'établissement représentera ce même syndicat et devra avoir personnellement obtenu 10 % des suffrages exprimés. Le premier tour des élections dans l'entreprise sera largement ouvert à tous les syndicats légalement constitués depuis au moins deux ans, indépendants et républicains. Chaque syndicat existant depuis au moins deux ans pourra – avant de devenir représentatif si les salariés le souhaitent – nommer dans l'établissement un représentant syndical qui aura les mêmes attributions que le délégué syndical sauf le pouvoir de signer des accords collectifs, lequel ne sera acquis qu'avec la représentativité. Cette réforme entrera immédiatement en vigueur dès les premières élections professionnelles, soit, potentiellement, dès cette année. Il en ira de même dans quatre ans et, au plus, cinq ans pour les branches et le niveau interprofessionnel. La consolidation des résultats électoraux sur le plan national nécessitera la mise en place d'un instrument de collecte incontestable et exhaustif qu'il faudra concevoir rapidement, dans la transparence – les moyens budgétaires sont d'ores et déjà prévus pour 2009 et les années suivantes.

La démocratie sociale, ce sont aussi des accords plus légitimes et plus accessibles. Ils devront désormais être fondés sur une légitimité d'adhésion de syndicats représentant au moins 30% des suffrages et sur l'absence de rejet de la part de syndicats représentant 50 % au moins des voix. Les possibilités de négocier seront également élargies, y compris pour les dix millions de salariés travaillant dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Le projet laisse un délai d'un an pour que de nouveaux accords de branches, s'ajoutant aux seize existants, puissent encadrer la négociation avec des élus du personnel ou des salariés mandatés par un syndicat, avant d'ouvrir plus largement cette possibilité de négocier.

Nous veillons aussi à préserver la légitimité d'organisations syndicales que nous voulons renforcer.

La position commune a par ailleurs prévu un groupe de travail sur la question de la représentation des quatre millions de salariés travaillant dans des entreprises de moins de onze salariés et j'ai bien noté l'intention des signataires de le réunir dès le mois de juin, sans attendre l'échéance de septembre qu'ils s'étaient initialement fixée.

Il me semble indispensable, et le texte le prévoit, qu'une négociation nationale interprofessionnelle trouve très rapidement des solutions à l'ensemble de ces questions relatives au développement du dialogue social dans les très petites entreprises (TPE).

Un Haut conseil du dialogue social émettra un avis sur les listes des organisations représentatives et pourra aussi proposer des évolutions sur le seuil de 8 % au plan national mais également sur les modes de validation des accords et sur la question des organisations syndicales catégorielles. Sa composition sera très large afin d'impliquer tous les acteurs de la démocratie sociale. Il ne sera pas réservé à certains, contrairement à ce que laissaient penser les craintes exprimées lors de la réunion de la commission nationale de la négociation collective.

La deuxième partie du texte vise quant à elle à garantir une meilleure transparence du financement des organisations syndicales et professionnelles ainsi qu'une plus grande sécurité juridique.

La transparence financière constituera désormais l'un des critères de la représentativité. Les ressources et les dépenses de syndicats devront avoir un lien avec leur objet et être retracées dans des comptes annuels qui devront être certifiés dès lors que les ressources dépasseront un certain montant.

Par ailleurs, le texte sécurise les mises à disposition, prévues par accord collectif, vers des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs.

Enfin, une disposition encadre le financement du dialogue social lorsque des accords instituent une contribution des entreprises. Il s'agit en l'occurrence de ceux déclinant l'accord « Union professionnelle artisanat » (UPA) de décembre 2001 sur le financement du dialogue social dans l'artisanat, lesquels, à l'exception de deux d'entre eux, ont été largement étendus depuis leur signature. J'ai entendu nombre de remarques formulées à leur endroit et j'ai attendu que la Cour de cassation mette fin au contentieux judiciaire, en octobre 2007, en les déclarant légaux. C'est aussi pour cela que le texte pose un certain nombre de limites.

La troisième partie du projet, enfin, s'attache à offrir plus d'espace à la négociation d'entreprise ou de branche dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises.

L'efficacité de notre démocratie sociale suppose de repenser l'articulation des rôles entre la loi et l'accord collectif en élargissant le champ de la négociation collective. Il est en effet nécessaire de permettre aux accords d'entreprise de déterminer, au plus près du niveau où les décisions s'appliquent, l'organisation du travail la mieux adaptée au développement de l'entreprise comme aux attentes des salariés en matière de pouvoir d'achat et de gestion du temps.

La loi a vocation à définir les règles nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et les prérogatives de la négociation collective peuvent être étendues, notamment en matière de contingent et de repos compensateur. Les signataires de la position commune ont négocié, à l'article 17, une disposition visant à permettre à certains accords d'entreprise de déroger, de manière expérimentale et sous condition, aux contingents conventionnels d'heures supplémentaires fixés par des accords de branche signés avant la loi du 4 mai 2004. Ils n'ont par ailleurs pas négocié de dispositions sur les autres questions soulevées par le document d'orientation du 26 décembre 2007.

Nous ne reprenons pas la réponse spécifique et expérimentale apportée par l'article 17, qui garantit quasiment le *statu quo*, mais nous nous inscrivons dans la logique visant à donner plus d'espace à la négociation d'entreprise sur les thèmes du contingent et de l'aménagement du temps de travail. Nous assumons ce point de divergence avec certains signataires de la position commune – la CGT et la CFDT, la CGPME étant favorable à notre texte, de même que le MEDEF, qui le considère comme « *intrinsèquement bon* ». Chacun le sait : nous tenons à réformer largement les règles issues des 35 heures pour favoriser une organisation du temps de travail adaptée à chaque entreprise.

Les règles en matière de repos et de durées maximales de temps de travail demeurent inchangées, de même que la durée légale de 35 heures qui constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires et de leur taux de majoration et garantit ainsi le pouvoir d'achat des salariés. Les accords d'entreprise permettront de fixer toutes les règles en matière de contingent et de repos compensateur. Il sera possible de dépasser le contingent en consultant

les institutions représentatives du personnel de même qu'il sera plus facile de faire des heures supplémentaires.

S'agissant des forfaits, le projet pose un certain nombre de balises : accès uniquement à certains types de salariés cadres et autonomes dans la gestion de leur emploi du temps, aussi bien pour les forfaits jours que les forfaits heures ; garantie en termes de pouvoir d'achat d'une rémunération majorée au-delà des seuils fixés par l'accord et la durée légale ; suivi de la charge de travail des salariés en forfaits en jours et nouvelle durée maximale de travail en jours.

Enfin, le projet simplifie significativement la réglementation en matière de temps de travail en créant un nouveau mode unique d'aménagement négocié du temps de travail se substituant à quatre modes précédents.

L'accord devra fixer les limites pour le déclenchement des heures supplémentaires dans le respect de la durée légale mais également un délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail qui, sauf stipulation contraire, sera d'au moins sept jours.

Ce projet de loi historique élargit donc l'espace de la négociation collective. Il s'appuie, comme cela a été le cas en matière de modernisation du marché du travail, sur un texte négocié dans le cadre de la loi du 31 janvier 2007. Il garantit à la fois souplesse, sécurité, pouvoir d'achat et liberté. Ce sont les acteurs de l'entreprise qui lui donneront toute sa portée et ce sont les parlementaires qui lui permettront d'exister.

**M. Pierre Méhaignerie, président de la commission** : Ce texte comprend donc bien deux parties : celle qui concerne la modernisation de la représentativité et celle qui suscite quelques divergences d'appréciation. Une même question se pose toutefois : le rôle des parlementaires se réduira-t-il à celui de greffiers, comme ce fut le cas avec le projet sur le contrat de travail ?

**M. Jean-Frédéric Poisson, rapporteur au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales** : Le Parlement est donc sollicité à nouveau pour travailler sur un texte issu d'un accord entre les partenaires sociaux. Cette sollicitation est problématique à plus d'un titre : non seulement elle pose les questions du respect du dialogue social par le Parlement et de la marge de manœuvre dont il dispose dans sa transcription législative mais elle interroge également les rapports entre démocratie sociale et politique ; elle nous place, enfin, devant une véritable révolution syndicale.

Nous travaillons en l'occurrence à partir d'une position commune et non d'un accord national interprofessionnel – comme ce fut le cas pour le projet de loi portant modernisation du marché du travail – ce qui semble donc nous donner une marge de manœuvre plus importante. En outre, nombre de membres de la commission ont déjà eu l'occasion de dire qu'il n'était pas possible de faire entrer tous les accords syndicaux dans la loi sans que le Parlement n'intervienne – inversement, nous devons bien entendu tenir compte du travail fourni par les partenaires sociaux. Le risque est donc grand de vouloir calquer le fonctionnement de la vie économique sur celui de la démocratie politique. Je renvoie à ce propos à une note du Centre d'analyse stratégique selon laquelle le monde économique vit de plus en plus sur le mode de la démocratie politique en faisant de l'élection le point de départ de toute forme de légitimité et en adossant quasiment les modalités de financement des syndicats sur celles des partis politiques. Ce rapprochement est compréhensible, puisque les

syndicats eux-mêmes ne savent pas comment limiter leur perte d'influence, et légitime à condition de ne pas faire dire aux élections internes aux entreprises plus que ce qu'elles signifient, l'élection constituant l'un des critères de la représentativité syndicale mais pas le seul.

Il s'agit d'une vraie révolution syndicale puisque nous sommes en train de passer d'un mode « gravitationnel », où la légitimité et l'action des centrales syndicales « tombent du ciel », à un mode « inductif », partant du bas.

Ce texte comprend en effet deux parties. La question s'est posée de savoir s'il fallait ou non les séparer mais il me semble que cela relève d'un faux débat puisque le Conseil d'État et la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) ont été saisis d'un seul texte. Je comprends en outre le mécontentement des organisations syndicales confrontées à une lecture de l'article 17 de la position commune bien différente de la leur – elles n'ont pas apprécié que les deux thèmes de la rénovation de la démocratie sociale et de l'aménagement du temps de travail soient liés et elles l'ont fait savoir – mais, outre que le *statu quo* est impossible, personne ne peut considérer que ce projet vient par surprise : la majorité a toujours dit qu'elle souhaitait modifier le système actuel du temps de travail tout en maintenant intégralement les seuils horaires : 48 heures hebdomadaires au maximum, 44 heures en moyenne sur douze semaines, dix heures de travail par jour, onze heures de repos quotidien consécutives et 35 heures consécutives de repos hebdomadaire. Le texte ne modifie aucun de ces cinq seuils mais il vise simplement à assouplir le recours aux heures supplémentaires grâce à des négociations internes aux entreprises et aux branches. Nous constatons d'ailleurs que la demande de travail ne fait que croître de la part des salariés.

Restent quelques questions concernant l'évolution du paysage syndical. La représentativité syndicale s'est d'abord fondée sur des critères légaux et une décision publique ; elle doit désormais être assise sur son impact réel dans les entreprises, les branches et le plan interprofessionnel. Que pensez-vous, Monsieur le ministre, du fait que seulement deux syndicats de salariés aient signé la position commune ? Qu'en est-il des seuils de représentativité fixés à 8 % et 10 % ? Faut-il par ailleurs modifier l'articulation entre le mandatement et le référendum dans les entreprises ? Comment considérer les représentants des syndicats ? Quelle règle de fonctionnement faut-il adopter pour les entreprises de moins de onze salariés ? Faut-il faire évoluer le financement du dialogue social, notamment la section 3 de l'article 8 ?

Quel sera le rôle des branches professionnelles ? On ne peut que s'inquiéter de leur état de faiblesse actuel, qui entraîne un déficit organisationnel et des capacités de négociation limitées. Il conviendra de réfléchir rapidement à leur évolution afin qu'elles puissent donner à ce texte toute l'ampleur qu'il mérite.

S'agissant du temps de travail, il sera donc possible de faire évoluer le contingent d'heures supplémentaires et d'aménager les systèmes de repos compensateurs. Le gouvernement a proposé en l'occurrence deux ajouts par rapport à la version initiale du texte : la définition d'un délai de prévenance de sept jours ; la possibilité pour les seuls salariés « autonomes » de bénéficier d'un forfait annuel en heures.

Comme l'a dit hier en séance publique Mme Martine Billard, il faut également résoudre les problèmes que connaissent les salariés qui ne sont attachés ni à un lieu ni à des horaires fixes. Je suis prêt quant à moi à me lancer dans cette réflexion de manière à ce que le texte évolue favorablement.

**M. Jean-Paul Anciaux, rapporteur pour avis au nom de la commission des affaires économiques, de l'environnement et du territoire** : Aujourd'hui, 97 % des salariés du secteur privé sont couverts par une convention collective et seulement 5 % sont syndiqués. Le texte, signé par deux organisations syndicales, a donc le mérite de poser sérieusement la question de la représentativité. Depuis 1982, les différentes majorités se sont efforcées de développer le dialogue social dans l'intérêt des salariés. En l'occurrence, ce texte ne devrait pas soulever de problèmes majeurs, l'essentiel du travail ayant été par ailleurs réalisé en amont. Le Parlement, cela va de soi, pourra le perfectionner de manière à ce que son application soit aussi exemplaire que possible.

Cela a par ailleurs déjà été dit : les 35 heures demeurent l'horaire légal du temps de travail.

Enfin, si les entreprises souhaitent bénéficier de plus de souplesse en fonction du marché mais aussi du territoire où elles se trouvent, les salariés souhaitent quant à eux majoritairement accroître leurs revenus.

**M. le ministre** : Je l'ai toujours dit, il n'est pas question de ne pas tenir compte des quatre millions de salariés travaillant dans des entreprises de moins de onze personnes. Le texte prévoit d'ailleurs l'ouverture d'une négociation nationale à ce propos. Je rappelle en outre que le système des mandatements, qui date de 1995, sera désormais mieux encadré ; c'est le référendum interne qui validera ensuite le texte négocié par le salarié mandaté.

J'ajoute que ce texte est le premier qui, depuis 1945, modifie d'une manière aussi significative les règles de notre démocratie sociale.

Je serai par ailleurs très attentif aux précisions que l'Assemblée nationale apportera en ce qui concerne le temps de travail des salariés autonomes. Vous pourrez ainsi travailler éventuellement à une meilleure définition des forfaits heures.

Je précise, de plus, que dès l'entrée en vigueur de la loi, il sera possible d'effectuer des heures supplémentaires sans être bridé par le contingent.

L'accord conclu par l'Union professionnelle artisanale (UPA) a quant à lui été signé voilà sept ans. Je serai bien entendu attentif à ce que vous préconiserez, mais il faut maintenant passer aux actes.

Afin d'éviter que l'implantation d'un syndicat ne soit possible que tous les quatre ans, la position commune a prévu qu'avant même de devenir représentatif et de pouvoir désigner un délégué syndical jouissant du pouvoir de négocier, les syndicats puissent désigner un représentant de la section syndicale (RSS) qui jouera un rôle important d'animation de la section au sein de l'entreprise.

Enfin, c'est la première fois, depuis très longtemps, qu'un texte ne complexifie pas un peu plus la loi en ajoutant une strate supplémentaire de préconisations mais en simplifie considérablement la structure : il fallait en effet arrêter la « machine à compliquer » et c'est ce que nous avons fait.

**Mme Martine Billard** : J'ai l'impression que lorsque le résultat d'une négociation vous agréé, vous la présentez sous la forme d'une loi que vous qualifiez d'intangible par respect des partenaires sociaux et que lorsqu'un tel résultat n'a pas l'heur de vous plaire – que l'on songe à l'article 17 initial de la position commune –, vous n'êtes plus dans le même état

d'esprit. Il ne me semble pas que ce soit là un très bon signal pour les partenaires sociaux. Certes, M. le rapporteur a expliqué, non sans habileté, qu'il ne s'agissait pas d'un accord mais d'une position commune. Je note toutefois qu'elle a été arrêtée par deux des principales organisations syndicales de notre pays. Il est en outre un peu curieux, alors qu'il est question de la représentativité syndicale, que vous remettiez en cause un article qui a pourtant été signé par des syndicats on ne peut plus représentatifs.

Par ailleurs, si vous ne supprimez pas l'article du code du travail relatif aux 35 heures, vous supprimez celui qui concerne le repos compensateur obligatoire. En outre, rien n'empêchera que le contingent d'heures supplémentaires fixé dans les entreprises soit d'emblée fixé au maximum de manière à couvrir la durée de 48 heures hebdomadaires de travail, ce qui reviendrait à supprimer purement et simplement la portée du repos compensateur. Le texte prévoit également que certains repos puissent être échangés contre un paiement dans le cadre d'une négociation de gré à gré entre employeur et employé : vous proposez donc ainsi aux salariés de sacrifier leur santé afin qu'ils puissent boucler leurs fins de mois.

S'il est vrai par ailleurs que les cinq seuils horaires ne sont pas modifiés, vous faites en sorte de les contourner et de rendre tout contrôle impossible en raison des nouvelles modalités des forfaits en jours et en heures. De surcroît, les forfaits annuels en heures concernent désormais tous les salariés autonomes, ce qui constitue une extension très importante. Alors que les forfaits hebdomadaires et mensuels supposaient jusqu'ici un accord collectif, ils pourront désormais être passés de gré à gré entre employeur et salarié. Enfin, lorsque les horaires de travail étaient modulés annuellement, le nombre d'heures supplémentaires autorisées était inférieur à ce qui était possible dans les autres cas ; or, avec la disparition de l'article sur la modulation et le repos compensateur, les horaires de travail pourront désormais être modulés annuellement avec un maximum d'heures supplémentaires.

Si cette loi ne remet pas formellement en cause les 35 heures, elle introduit beaucoup de souplesse au point que les conventions de forfait permettront d'atteindre jusqu'à 277 jours travaillés par an. Faire dépendre de plus en plus la rémunération des horaires de travail risque, je le répète, de mettre à mal la santé des salariés.

**M. Alain Vidalies** : Nous étions d'accord sur l'organisation d'une représentativité syndicale fondée sur le vote des salariés et non sur des critères administratifs. Or, l'article 17 de la position commune constitue le premier exercice pratique des nouvelles règles que vous voulez appliquer. Un accord majoritaire signé par des syndicats majoritaires immédiatement bafoué, c'est incroyable ! Vous avez par ailleurs fait un choix politique grave en décidant de fixer toutes les possibilités de modulation de la loi dans le cadre de la négociation d'entreprise.

Le gouvernement doit précisément lister les dispositions législatives supprimées.

Quelles sont les conséquences du choix de la négociation au niveau de l'entreprise au regard des décisions récemment rendues par la Cour de justice européenne, qui a considéré que la grève déclenchée par des salariés suédois suite à un conflit sur l'application du droit du travail n'était pas légitime dès lors que les salariés ne défendaient pas des règles d'application générale ? Cette jurisprudence fait peser de lourdes menaces sur la protection des salariés en France. Tous les juristes ont conclu que si les salariés français sont encore protégés, c'est parce que 95 % d'entre eux sont couverts par des conventions collectives de branche étendues. Votre réforme revient à atomiser le droit du travail.



Enfin, *quid* de la nouvelle directive européenne sur le temps de travail à laquelle le gouvernement a souscrit alors que nous étions au départ tous opposés à la généralisation de l'*opt-out*, c'est-à-dire à la possibilité de déroger au plafond des 48 heures hebdomadaires ?

**M. Francis Vercamer** : S'agissant de la première partie du texte, le groupe Nouveau Centre estime également qu'il était nécessaire de sortir du système daté de présomption irréfragable de représentativité des syndicats qui ne permettait pas à de nouveaux syndicats d'émerger. Le projet ne traite toutefois pas certains points, qu'il s'agisse de la représentation dans les entreprises de moins de onze salariés, des dispositions tendant à faciliter l'adhésion à un syndicat ou de la représentativité des organisations patronales, l'hégémonie de certaines étant contestée.

Le groupe Nouveau Centre, attaché au pluralisme tant politique que syndical, s'il est satisfait du seuil de 10 % dans les entreprises, craint que le seuil de représentativité de 8 % fixé dans les branches et au niveau interprofessionnel n'entraîne la disparition de petits syndicats, et il proposera donc que la possibilité d'établir des listes communes dans l'entreprise soit également reconnue dans les branches et au niveau interprofessionnel.

Le problème de la répartition entre ce qui relève, d'une part, de la démocratie sociale, d'autre part, de la démocratie politique devra par ailleurs être tranché si les partenaires sociaux ne s'en saisissent pas, afin de bien délimiter le rôle du Parlement et celui des organisations syndicales. La loi doit fixer la règle générale, son application relevant du dialogue social et du contrat dans les branches et les entreprises.

Quant à la seconde partie du texte, le groupe Nouveau Centre regrette, concernant l'article 17 de la position commune, que le gouvernement ait estimé que la négociation sociale était terminée et présenté un texte sans que les partenaires sociaux puissent rendre un nouvel avis. Sur le fond, il approuve la simplification des règles concernant le droit du travail et, comme l'Union pour la démocratie française (UDF) en 2002, il demande la remise à plat des 35 heures et plus de souplesse quant à leur application dans les entreprises.

Pour autant, simplification et souplesse ne signifient pas que tous les verrous doivent sauter. Aussi le groupe Nouveau Centre proposera-t-il de respecter certaines règles, par exemple en cas de pénibilité ou d'absence de partenaires sociaux et d'accords de branche, de sécuriser les salariés au forfait jours et au forfait heures, de formaliser le repos compensateur, car un salarié qui fera autant d'heures demain qu'hier ne doit pas avoir moins de repos compensateur, au risque de travailler plus pour gagner autant : bref, d'éviter que les contingents d'heures supplémentaires ne s'envolent. Ainsi le salarié pourrait gagner au moins autant quand il travaillera autant.

Enfin, si l'on souhaite un syndicalisme d'adhésion afin de regrouper les salariés dans des syndicats puissants et responsables, il ne faut pas, comme le groupe de l'Union pour un mouvement populaire (UMP) l'envisage, favoriser le référendum en faisant l'impasse sur la représentation syndicale.

**M. Roland Muzeau** : Monsieur le ministre, après vous avoir entendu nous rabâcher combien il fallait être respectueux des partenaires sociaux et de leurs accords – en l'occurrence, ce n'est pas pour rien si l'appellation « position commune » a été préférée à celle d'« accord », lequel aurait forcément impliqué des votes conformes sur certaines dispositions –, voilà que vous faites une entorse à une règle sur laquelle s'était pourtant engagé le Président de la République, à savoir le respect des accords conclus entre partenaires

sociaux. Cette entorse inquiétante est probablement annonciatrice de tensions sur des sujets aussi difficiles que ceux de la pénibilité au travail ou de la retraite, qui ne sont toujours pas tranchés.

Au risque de vous étonner, la première partie du projet de loi n'a pas soulevé mon enthousiasme. Qu'elle soit issue d'un texte signé par la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) est une chose. Qu'elle soit un modèle de règlement de dysfonctionnements en est une autre. Si les conditions de représentativité des organisations syndicales ne pouvaient pas perdurer, d'autres dispositions ne peuvent qu'inspirer l'inquiétude, notamment le renvoi à la négociation des modalités permettant aux millions de salariés des petites entreprises de se faire entendre et de s'organiser.

L'ajout de la seconde partie, qui provoque le courroux de tous les signataires, est un véritable « coup tordu ». Que le gouvernement veuille présenter de telles dispositions dans un projet de loi, cela relève de sa seule responsabilité, mais qu'il décide de les inclure dans un texte qui a fait l'objet de négociations longues et difficiles – car des pas, loin d'être seulement symboliques, ont été faits par les organisations syndicales – complique singulièrement la position de ces dernières. Nous demanderons donc le retrait de cette seconde partie.

À l'article 1<sup>er</sup>, quelle est la véritable portée du critère du « respect des valeurs républicaines ». Une organisation syndicale qui décide d'occuper votre bureau, ou encore des faucheurs, entrent-ils dans ce cadre ?

À l'article 2, que recouvre exactement la notion d'« implantation territoriale équilibrée au sein de la branche » ? De même, quelle est la raison d'être du Haut conseil du dialogue social ? Les services du ministère ne sont-ils pas capables de traiter la problématique soumise à ce futur Haut conseil ? Il est fâcheux de multiplier ce type d'instance.

À l'article 3, nous proposerons de revenir à deux ans car une période de quatre ans entre deux élections professionnelles nous semble disproportionnée par rapport à la vie des entreprises, singulièrement des petites et moyennes. Quant aux effectifs appelés à participer aux élections, considérez-vous que les salariés en période d'essai ou encore en contrat à objet défini, pourront entrer dans le calcul de l'effectif ?

À l'article 7, pourquoi ne pas avoir considéré que les nouvelles dispositions relatives au temps de travail sont des accords dérogatoires qui ne pourront être négociés et conclus par de simples délégués du personnel ? Autrement dit, pourquoi ne pas avoir compris dans la liste des exceptions de la fin de l'article L. 2232-21 du code de travail, les articles L. 3121-11 et suivants ? Pourquoi également ne pas avoir prévu de règles formalisant les modalités selon lesquelles l'employeur informe les organisations syndicales de sa décision d'engager des négociations ? Sans règle formelle, comment le juge pourra-t-il apprécier la réalité de cette information ?

Enfin à l'article 18 du projet de loi, que recouvre, dans le 1<sup>o</sup> et le 2<sup>o</sup> de l'article L. 3122-4, la notion de « limite haute hebdomadaire » ? Se substitue-t-elle à celle de durée maximale hebdomadaire du travail, qui n'aurait ainsi plus d'existence ?

**M. Benoist Apparu** : S'agissant de la question du respect ou non du dialogue social par le projet de loi, le Président de la République et le gouvernement ont, dès le début de la

législature, clairement défini les principes qu'ils entendaient suivre en la matière, à savoir que le pouvoir politique fixe les objectifs d'une négociation tandis que les partenaires sociaux en précisent les modalités pratiques. C'est ainsi que l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a été fidèlement retranscrit dans la loi en ce qui concerne la rupture du contrat de travail.

S'agissant de la transcription qui nous occupe aujourd'hui, le gouvernement avait fixé deux objectifs : modifier les règles de représentativité et assouplir les 35 heures, notamment les contingents d'heures supplémentaires.

Pour la représentativité, la position commune reprend les objectifs fixés par le gouvernement en apportant des solutions pratiques. Aussi le groupe de l'UMP votera-t-il cette première partie, sous réserve de quelques aménagements marginaux.

Pour ce qui est des 35 heures, en revanche, chacun conviendra que la préconisation des syndicats ne répond absolument pas à l'objectif politique fixé par le gouvernement. Le groupe de l'UMP ne se sent donc en rien tenu par cette position. Aussi lui paraît-il logique de « reprendre la main » sur cette négociation.

Selon M. Alain Vidalies, l'article 17 de la position commune serait lui-même le premier exemple pratique des nouvelles règles de représentativité. Or, tandis que le projet de loi n'exige qu'un accord des syndicats représentant 30 % des salariés, le pourcentage prévu à l'article 17 par la position commune est de 50 % pour conclure les accords d'entreprise permettant de dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires. Est-ce là la façon dont les syndicats entendent mettre en œuvre les nouvelles règles de représentativité ? En tout cas, cela prouve que les syndicats ne souhaitent pas aller très loin en matière d'assouplissement des 35 heures.

Pour ce qui concerne le fond, la première partie du projet ne traite pas des entreprises de moins de onze salariés. Pour autant, le texte renvoie à une négociation qui commencerait dès le début du mois de juin. Qu'attendez-vous, monsieur le ministre, de cette négociation, sachant, comme je l'ai indiqué, que nous n'avons pas vocation à déposer des amendements lourds sur la première partie du texte ?

**M. Pierre Morange** : Je tiens simplement à revenir pour ma part sur un dispositif qui m'est cher, celui du compte épargne-temps. Ce dispositif, créé en 1994, a été réformé par M. François Fillon, alors ministre des affaires sociales, qui a prévu la possibilité de le monétiser, puis simplifié par l'adoption d'une proposition de loi que j'avais moi-même déposée. Aujourd'hui, il est possible non seulement de stocker les jours de réduction du temps de travail, mais aussi d'abonder un plan d'épargne retraite collectif ou un plan d'épargne d'entreprise grâce au compte épargne-temps.

Au titre du parallélisme des formes, je déposerai des amendements afin que ces comptes épargne-temps soient prévus par les accords d'entreprise et de branche, qu'ils bénéficient des mêmes exonérations de cotisations que celles qui ont été validées par la loi récente en faveur du pouvoir d'achat et qu'ils s'appuient sur un cautionnement de la Caisse des dépôts et consignations.

J'appelle l'attention de mes collègues sur l'intérêt de ce dispositif bénéficiant à deux millions de salariés, qui est soutenu par des centrales syndicales au titre d'accords de branche

et qui est de l'intérêt aussi bien des salariés que des entreprises. Il pourrait apporter un complément judicieux à ce texte.

**M. Patrick Roy** : Je partage la remarque de Mme Billard selon laquelle le texte a pour philosophie de sacrifier la santé des salariés pour leur permettre de boucler leur fin de mois.

**M. Pierre Méhaignerie, président de la commission** : C'est vraiment une caricature, comparativement à ce qui se passe dans d'autres pays européens. On peut user de slogans, mais sans tomber dans le simplisme !

**M. Patrick Roy** : Ce que je décris sera pourtant la réalité.

Quant aux heures supplémentaires, le soutien que leur apporte le gouvernement signifie tout simplement que les salaires n'augmentent plus puisque pour avoir plus d'argent, il faut travailler plus.

Enfin, si j'ai bien compris M. Benoist Apparu, quand les syndicats sont d'accord avec la majorité, on les écoute, et quand ils ne sont pas d'accord, on décide à leur place.

**M. Benoist Apparu** : Je vous ai connu plus fin !

**M. Patrick Roy** : La vocation de ce texte serait, dit-on, de sortir du carcan des 35 heures. J'aurais préféré qu'il serve à améliorer le système, dont le bilan est globalement extrêmement positif, et à faire disparaître les injustices auxquelles le gouvernement ne s'attaque pas, en permettant, en particulier, aux millions de salariés qui travaillent à temps partiel imposé et qui aspireraient aux 35 heures, d'y parvenir. Ne suffirait-il pas, par ailleurs, d'imposer à chaque Français une dizaine ou une quinzaine d'heures de travail par semaine pour faire disparaître le chômage ?

Pourquoi avoir ignoré dans le texte le temps partiel imposé, afin que chaque Français qui le souhaite puisse faire au moins 35 heures ?

**M. Christophe Sirugue** : Le fait que chaque intervenant distingue les deux parties du texte montre bien que celles-ci auraient pu être disjointes, la première pouvant faire l'objet d'un examen assez aisé, la seconde de négociations sans doute un peu plus abouties.

Pour ce qui est de la première partie, qui est la traduction de la position commune, on peut craindre cependant qu'elle n'aboutisse à une sorte de suffrage censitaire en prenant comme seule référence les élections aux comités d'entreprise, qui ne concernent que 5 millions de salariés, et non, comme nous le préconisons, les élections aux conseils de prud'hommes, qui en intéressent 18 millions.

En outre, ne tenir compte ni des entreprises où n'existe pas de comité d'entreprise, ni de l'économie sociale et solidaire, qui a tout de même réuni près de 15 % des voix lors des dernières consultations, pose problème en termes de démocratie sociale, sans compter que rien dans le texte ne porte sur la représentativité des organisations patronales.

Quant à la seconde partie, je partage l'analyse de M. le ministre sur le caractère historique du texte, mais pas pour les mêmes raisons. Si j'accorde bien volontiers à M. Benoist Apparu que des annonces sur l'assouplissement des 35 heures ont été faites à l'occasion de l'élection présidentielle, je ne me souviens pas pour autant que la disparition de

toute la législation sur le temps de travail ait été évoquée ! Formulée ainsi, cette intention aurait pu changer bien des choses.

Lors de la discussion du projet de loi portant modernisation du marché du travail, M. Xavier Bertrand avait parlé de flexisécurité, mettant surtout l'accent sur la flexibilité et renvoyant à plus tard la problématique « sécurité ». Si la sécurité telle qu'il l'entend est celle qui est inhérente au présent projet de loi, il y a, à l'évidence, beaucoup de souci à se faire !

Plus généralement, quelles sont les garanties offertes aux salariés dans le *mano a mano* que constituent souvent les négociations au sein des petites entreprises ?

Dans un contexte de concurrence renforcée entre les entreprises, en quoi le projet de loi limitera le dumping social individuel dans les secteurs où les emplois sont fragiles ou pénibles ?

Enfin, l'inspection du travail n'a-t-elle pas à jouer son rôle dans le renforcement de l'aspect « sécurité » de la flexisécurité ?

Ce texte est peut-être historique, mais il restera sans doute comme une très mauvaise nouvelle pour les salariés de ce pays.

**M. Jean-Patrick Gille** : Je ne sais pour ma part si le texte est historique – encore que chaque texte de M. Xavier Bertrand soit présenté ainsi... –, mais il y a en tout cas quelque chose d'idéologique à vouloir renverser les normes. Cette volonté sera au cœur du débat auquel nous allons nous livrer dans la chaleur de l'été – il y aurait d'ailleurs beaucoup à dire sur l'examen d'un tel texte en plein mois de juillet.

C'est en effet à la remise en cause de la mécanique de notre démocratie sociale que l'on assiste, remise en cause que notre collègue a parfaitement illustrée en évoquant le passage de la gravitation à l'induction. À propos de mécanique, en l'occurrence céleste, j'ai même un peu le sentiment que l'on en vient à la théorie des quanta, c'est-à-dire à l'éclatement total. Pour les salariés, en tout cas, ce sera la relativité généralisée...

Fixer par accord d'entreprise toutes les règles de contingents d'heures supplémentaires introduira des distorsions entre les entreprises : on organise ainsi une nouvelle concurrence entre elles et une accélération de la sous-traitance. Je n'ai pas la naïveté de croire que ces difficultés, que l'on ne peut négliger, n'existent pas déjà. Mais, d'un certain point de vue, vous allez légaliser la situation actuelle et accélérer des processus néfastes de bipolarisation du marché du travail entre les travailleurs, dont la situation est assez organisée, et ceux en situation de sous-traitance pour lesquels les heures supplémentaires seront à n'en plus finir. Comme l'ont souligné certains de mes collègues, c'est à un nivellement par le bas des conditions de travail que l'on assiste.

Le texte, nous expliquez-vous, monsieur le ministre, donnerait au salarié la liberté des heures supplémentaires. Or, il faut le répéter, ce n'est pas le salarié qui décide de ses heures supplémentaires.

Je m'interroge par ailleurs sur la démocratie sociale, car nous sommes à cet égard, avec la seconde partie du texte, à la limite du détournement de procédure par rapport à la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007. Autant vous avez le droit de ne pas être d'accord avec le fameux article 17 discuté par les partenaires sociaux, autant, avec ce

projet de loi, on change de dimension. Certes, on parle en gros du même sujet, mais, encore une fois, avec une inversion complète de l'organisation de la négociation.

Je m'interroge également sur une contradiction qui existe entre la première partie du texte, dont le résultat – sinon l'objectif – sera de renforcer deux centrales syndicales, ce qui peut permettre de stabiliser le dialogue social et d'éviter justement une sorte d'émiettement entre de multiples organisations, et la seconde partie qui, à l'inverse, atomise la négociation collective en la renvoyant en priorité au niveau de l'entreprise. Soit il s'agit là d'une contradiction apparente, soit c'est la traduction du fameux adage « diviser – c'est-à-dire affaiblir le front syndical – pour mieux régner ».

La réponse se trouve un peu dans les pourcentages que rappelait notre collègue Jean-Paul Anciaux, c'est-à-dire les 95 % de salariés couverts par des conventions collectives et les 5 % de salariés syndiqués : tandis qu'on va commencer à détricoter les conventions collectives pour les uns, on va laisser la grande partie des salariés inorganisés négocier comme ils peuvent la durée du travail.

**M. Pierre Méhaignerie, président de la commission** : Il semble que nous ne soyons pas tous sur la même planète.

Je sais bien, comme le font remarquer quelquefois nos voisins européens, qu'en France on préfère le débat d'idées à l'épreuve des faits. Mais, dans les faits justement, nombreux sont les salariés qui, dans le cadre du contingent annuel, comptent les uns 170 heures supplémentaires et d'autres 40, et qui souhaitent les uns rester aux 35 heures et d'autres passer aux 38 ou 39 heures. Aussi, les grands débats sur la remise en cause de la santé des salariés ou des 35 heures qu'entraînerait tel ou tel dispositif me semblent non seulement quelque peu éloignés de la réalité, mais tout simplement relever de notre traditionnel débat idéologique.

Il semble d'ailleurs que l'on oublie que d'importants verrous sont mis en place en faveur des salariés, qu'il s'agisse, en matière de conclusion des accords, de la règle des 30 % pour, de celle des 50 % contre ou du mandatement syndical. Comme l'on compte autant d'entreprises que de salariés qui souhaitent soit rester aux 35 heures – et ils doivent pouvoir y rester – soit aller au-delà, pourquoi, compte tenu de tous ces verrous, ne pas laisser s'engager la négociation ?

**Mme Martine Billard** : L'article 9 du projet de loi dispose en son paragraphe IV qu'est présumé représentatif « *tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi* ». Cela signifie-t-il que des syndicats qui ne font pas partie des cinq syndicats représentatifs de droit ne seront plus reconnus ?

**M. le ministre** : Monsieur Roy, si je vous ai bien compris, le bilan des 35 heures serait globalement positif. Cette formule me rappelle quelque chose, mais ma mémoire me fait défaut... Ce qui m'étonne surtout, c'est que vous raisonnez toujours à partir de la notion de partage du travail.

**M. Patrick Roy** : J'assume.

**M. le ministre** : Sauf que vous ne pouvez partager ce qui manque. Aujourd'hui, si vous voulez faire grandir les entreprises, créer des richesses, il faut permettre de travailler davantage.

Pour ce qui est de la question du temps partiel imposé, je vous invite à vous rapprocher de Mme Catherine Génisson qui travaille sur ce sujet et qui sait pertinemment sur quoi nous sommes engagés avec les partenaires sociaux. Alors que passer du temps partiel subi, et bien souvent éclaté, au temps complet, comme vous le proposez, impliquerait une modification du code du travail, nous avons, pour notre part, commencé à faire bouger les choses en la matière dans la branche de la grande distribution avec l'implication d'Auchan, de Casino et de Carrefour. Je tiens à aller encore plus loin, notamment dans la branche du nettoyage. Une table ronde est d'ailleurs prévue avec les partenaires sociaux pour examiner la meilleure façon d'y parvenir.

Il faut cependant savoir que si l'on passe, dans ces branches, du temps partiel au temps complet, il y aura moins de créations d'emplois.

**M. Christian Eckert** : Ce qui est le cas avec les heures supplémentaires.

**M. le ministre** : Non, car celles-ci obéissent à une autre logique. On ne peut prévoir pour certains postes un recrutement pour quelques heures... à moins de vouloir créer du temps partiel supplémentaire.

En tout cas, le texte, par le biais de l'aménagement négocié du temps de travail, permettra, dans certains cas, à des salariés à temps partiel, de faire des heures supplémentaires et de bénéficier de journées dites de RTT, donc du dispositif de rachat de RTT, ce qui n'est pas possible aujourd'hui. Telle est l'une des avancées du texte.

Vous avez parlé, monsieur Gille, de distorsions entre les entreprises. C'est là remettre en cause la négociation d'entreprise et le dialogue social au plus près du terrain. C'est une divergence de fond entre nous, et il ne faudrait pas qu'un rideau de fumée empêche de voir que si les groupes de l'opposition ne sont pas d'accord avec le gouvernement en ce qui concerne le temps de travail, ils ne semblent pas d'accord non plus, s'agissant de la représentativité, avec les syndicats signataires de la position commune.

**M. Alain Vidalies** : M. Jean-Patrick Gille dit ce qu'il veut, mais le groupe socialiste soutient la position commune.

**M. le ministre** : Je comprends mieux, encore que j'ai été également choqué par l'emploi de l'expression « suffrage censitaire ». Les syndicats signataires apprécieront !

**M. Régis Juanico** : Il s'agissait là plutôt de M. Christophe Sirugue.

**M. le ministre** : M. Sirugue, justement, a parlé de dumping individuel. Quelle considération pour la négociation collective d'entreprise ! Croyez-vous vraiment, monsieur Sirugue, que 30 % des salariés accepteraient, par l'intermédiaire de représentants qu'ils ont élus, un tel dumping ?

Quant au contrôle de l'inspection du travail, le plan de modernisation lancé par M. Gérard Larcher permettra de renforcer ses effectifs, de la recentrer sur ses missions et, ainsi, de mieux garantir la santé et la sécurité des salariés.

Monsieur Morange, je sais votre attachement au compte épargne-temps. Vous étiez déjà intervenu dans le même sens en votre qualité de rapporteur du projet pour le pouvoir d'achat et je vous avais alors indiqué que ce dernier texte n'était pas le bon véhicule pour avancer en la matière. Nous examinerons donc avec attention vos propositions, importantes pour le salarié, donc pour nous, notamment en faveur de la transférabilité et de l'épargne salariale.

Monsieur Apparu, la négociation relative aux entreprises de moins de onze salariés doit à la fois améliorer, comme le souligne la position commune, « *l'effectivité de la représentation collective des salariés* » dans les entreprises, mais avec des mécanismes adaptés, et mesurer l'audience dans les branches où les salariés travaillant dans ces entreprises sont majoritaires.

Monsieur Muzeau, le projet de loi ne change pas les règles actuelles quant aux effectifs appelés à participer aux élections.

S'agissant de l'article 7, comme les signataires de la position commune, nous n'avons voulu apporter de limitation ni au champ des négociations, ni aux sujets négociables. Votre position par rapport aux organisations signataires demanderait donc à être éclaircie.

À l'article premier, le critère du respect des valeurs républicaines signifie qu'un syndicat ne doit pas se situer, par ses écrits ou ses prises de position publiques, en marge de la République et des principes démocratiques. La marge d'interprétation est grande et il en faudra beaucoup pour que ce critère soit considéré comme transgressé.

Le Haut conseil du dialogue social, idée des partenaires sociaux, sera composé sur une base beaucoup plus large que nombre d'autres instances. La commission nationale de la négociation collective donne un cadre assez proche de ce qu'il pourrait être, allant ainsi au-delà des signataires de l'accord interprofessionnel du 11 janvier ou même de la position commune. La vocation de ce Haut conseil est d'associer tous ceux qui concourent aux élections.

La notion de « limite haute hebdomadaire » existe déjà. Un accord de modulation fixera, par exemple, des limites hautes hebdomadaires avant la limite annuelle pour déclencher les heures supplémentaires dans le respect, en moyenne annuelle, de la durée légale. Aucun changement n'intervient dans ce domaine comme dans d'autres – j'aurai l'occasion d'y revenir.

Monsieur Vercamer, la représentativité des organisations patronales ne faisait pas partie de la négociation. J'ai simplement cru comprendre au cours des discussions que le sujet n'était pas tabou.

S'agissant du terme de la négociation collective, il faut comprendre que si un délai plus long avait été accordé, plus rien n'aurait pu s'appliquer pour les contingents en fin d'année 2008. D'ailleurs, les signataires de la position commune auraient-ils été en mesure d'aller plus loin que leur seul article 17 ?

Vous ne pouvez demander à des organisations qui sont résolument favorables à la réduction du temps de travail et même aux 35 heures, de revenir sur les 35 heures. Je ne le leur reproche pas, mais que l'on ne nous reproche pas alors d'aller plus loin, comme nous l'avions annoncé.



Monsieur Vidalies, la future directive européenne sur le temps de travail n'aura aucune conséquence en France : qu'il s'agisse de la durée maximale du travail, du temps de garde ou du temps de repos, la situation restera la même. Quant à l'*opt-out*, il restera une faculté, et j'ai moi-même indiqué que la France ne l'utiliserait pas. De telles directives s'appliquent en fait à des pays qui n'ont pas une législation et une réglementation aussi protectrices que les nôtres.

En tout cas, si l'actuelle directive sur le temps de travail n'avait pas été adoptée, celle relative au travail intérimaire n'aurait pas pu l'être non plus, privant des dizaines de millions d'Européens d'une égalité de traitement au premier jour. De même, le délai maximum de travail aurait été de 78 heures par semaine pour une centaine de millions de salariés en Europe.

L'avant-projet de directive maintient la durée maximale de travail hebdomadaire à 48 heures, avec la faculté, pour les pays qui le souhaitent, de monter, après accord, à 60 heures, ou à 65 heures en intégrant les temps de garde. Il apporte donc des garanties supplémentaires par rapport à la situation précédente.

J'aurais souhaité aller plus loin en ce sens, et je me suis battu pour faire évoluer le texte, que ce soit pour l'*opt-out* – certains pays ne souhaitant, par exemple, aucune référence horaire – ou pour les contrats courts, qui échappent aux garanties en matière de préavis ou de dénonciation et qui vaudraient désormais pour les durées inférieures à dix semaines et non plus à quatre mois.

En 1993, tous les pays membres pensaient que la fin de l'*opt-out* serait pour 2003. Si le dossier est aujourd'hui bloqué, c'est parce qu'il n'y a aucune majorité qualifiée en Europe pour mettre un terme à l'*opt-out*. Dès la semaine prochaine à Bruxelles, l'enjeu sera pour moi de trouver un moyen de négocier avec le Parlement européen, en deuxième lecture, des avancées supplémentaires en faveur des travailleurs une fois que j'aurai reçu mandat du Conseil européen. J'ai déjà pris contact avec John Monks, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats.

Pour ce qui est de la Cour de justice des Communautés européennes, j'ai indiqué ce matin même à mon collègue luxembourgeois que je souhaitais que la présidence française puisse se saisir du problème. Soyez d'ailleurs attentifs à l'actualité de la Cour demain matin. Certains pays affirment que l'arrêt en question n'interférerait pas avec le droit du travail. Je souhaiterais en être sûr. Il faudrait un cadre européen et des garanties européennes. La présidence française pourrait être l'occasion de débattre de la nécessité d'une nouvelle « directive Détachement ».

D'ailleurs, si la Cour de justice des Communautés européenne intervient beaucoup, c'est parce que voilà bien longtemps que des directives n'avaient pas été adoptées en matière sociale. Le redémarrage de l'Europe sociale était donc indispensable.

Ce que vous dites sur le caractère protecteur des conventions collectives de branche n'est pas partagé par tous – je vous renvoie à un récent article de M. Jacques Barthélémy dans *Le Monde*. Certaines règles conventionnelles, par exemple en matière de minima de salaires, s'appliquent également dans le cadre d'un détachement pour une prestation de service sur le territoire.

L'article 17 n'est pas, comme vous l'avez dit, le premier cas pratique d'application des nouvelles règles : il consacre en effet le quasi *statu quo* et ne répond pas à la demande de souplesse négociée dans les entreprises.

S'agissant des dispositions législatives supprimées, il est exact que les quatre systèmes d'aménagement du temps de travail sont remplacés par un seul et que la négociation se substitue aux règles relatives au contingent et au repos compensateur, ce qui ne signifie pas que celles-ci vont disparaître mais qu'elles deviennent un sujet de négociation dans les entreprises. De même, 73 articles du code du travail sont remplacés par 34 autres qui donnent davantage de place à la négociation.

Quant aux négociations de gré à gré, rien de nouveau n'est instauré, qu'il s'agisse du forfait horaire hebdomadaire et mensuel, qui remonte à 1978, ou du repos compensateur de remplacement, qui date de 2000. Pour sa part, le forfait annuel en heures ou en jours nécessitera toujours un accord collectif.

Madame Billard, les documents de contrôle en matière de forfait ne sont pas supprimés. Ils resteront d'ordre réglementaire.

**Mme Martine Billard** : Ils relevaient pourtant du code.

**M. le ministre** : Les forfaits horaires hebdomadaire et mensuel n'ont jamais nécessité d'accord collectif.

A propos de l'article 17 de la position commune, qui n'a pas été repris, je considère qu'il n'y a rien de bizarre à donner à la fois plus de légitimité aux organisations syndicales, en fondant celle-ci sur les élections, et plus d'espace à la négociation. Il est en effet curieux de nous reprocher de faire le choix de l'entreprise pour négocier le temps de travail alors que c'est ce choix que l'on a fait pour la représentativité.

Les repos compensateurs, ne seront plus, je le répète, fixés par la loi, mais par la négociation d'entreprise ou, à défaut, de branche, le soin étant laissé aux partenaires sociaux de poser les règles, au-delà comme à l'intérieur du contingent. Ce n'est pas au détriment de leur santé que les salariés pourront échanger le repos compensateur contre un paiement.

**Mme Martine Billard** : L'article 16 du projet dispose pourtant que le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos compensateur et obtenir le paiement des heures supplémentaires correspondantes.

**M. le ministre** : Un slogan, c'est beau, mais la réalité c'est qu'il s'agit du repos compensateur de remplacement : ce n'est pas la même chose.

**Mme Martine Billard** : Il n'est plus obligatoire !

**M. le ministre** : Je fais, contrairement à vous, confiance aux organisations syndicales pour négocier.

Vous prétendez par ailleurs que l'on peut dépasser les 48 heures avec le forfait jours. Ce forfait, c'est pourtant la loi Aubry qui l'a créé. En tout cas, nous ne changeons pas une virgule aux conditions du forfait jours sinon pour garantir une majoration au-delà de ce forfait.

S'agissant, enfin, de l'article 9 et du problème de la représentation de nouveaux syndicats, je vous indique que ce point sera examiné.

\*

Puis la commission des affaires culturelles, familiales et sociales est passée à l'examen, sur le rapport de M. Jean-Frédéric Poisson, du projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail – n° 969.

**M. Pierre Méhaignerie, président de la commission** : Je prends acte de ce que les commissaires présents ne souhaitent pas s'exprimer au titre de la discussion générale du projet de loi, l'audition du ministre ayant permis à chacun de le faire longuement.

\*

### **Informations relatives à la commission**

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a désigné :

– **Mme Marie-Christine Dalloz**, rapporteure sur le projet de loi relatif aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi, sous réserve de sa transmission ;

– **Mme Françoise Guégot**, rapporteure pour avis sur le projet de loi instaurant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires publiques pendant le temps scolaire obligatoire, sous réserve de sa transmission.