

Document  
mis en distribution  
le 23 juillet 2008



N° 1090

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 juillet 2008.

## PROJET DE LOI

MODIFIÉ PAR LE SÉNAT,

*portant rénovation de la démocratie sociale et  
réforme du temps de travail,*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

À

M. LE PRÉSIDENT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

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

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

---

Voir les numéros :

*Assemblée nationale* : 969, 992, 999 et T.A. 170.

*Sénat* : 448, 470 et T.A. 138 (2007-2008).

---

## TITRE I<sup>ER</sup>

### LA DÉMOCRATIE SOCIALE

#### Chapitre I<sup>er</sup>

##### LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

###### Article 1<sup>er</sup>

- ① L'article L. 2121-1 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 2121-1.* – La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :
- ③ « 1° Le respect des valeurs républicaines. Le respect des valeurs républicaines implique le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance ;
- ④ « 2° L'indépendance ;
- ⑤ « 3° La transparence financière ;
- ⑥ « 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- ⑦ « 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-8 ;
- ⑧ « 6° L'influence, [ ] caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- ⑨ « 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations. »

###### Article 2

- ① L. - Le chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail est ainsi rédigé :

②

« Chapitre II

③

« Syndicats représentatifs

④

« Section 1

⑤

« Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise  
et de l'établissement

⑥

« Art. L. 2122-1. – Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

⑦

« Art. L. 2122-2. – Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

⑧

« Art. L. 2122-3. – Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. À défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

⑨

« Section 2

⑩

« Représentativité syndicale au niveau du groupe

⑪

« Art. L. 2122-4. – La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de

l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

⑫

« Section 3

⑬

« Représentativité syndicale  
au niveau de la branche professionnelle

⑭

« Art. L. 2122-5. – Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

⑮

« 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

⑯

« 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

⑰

« 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

⑱

« Art. L. 2122-6. – Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, et jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, à la suite des résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

⑲

« Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 autres que celui de l'audience.

⑳ « Art. L. 2122-7. – Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent dans ces collèges les conditions prévues aux articles L. 2122-5 ou L. 2122-6.

㉑ « Art. L. 2122-7-1. – Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

㉒ « Section 4

㉓ « Représentativité syndicale  
au niveau national et interprofessionnel

㉔ « Art. L. 2122-8. – Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

㉕ « 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

㉖ « 2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

㉗ « 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

㉘ « Art. L. 2122-9. – Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :

㉙ « 1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-8 ;

③⑩ « 2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collègues, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-8.

③⑪ « Section 5

③⑫ « Dispositions d'application

③⑬ « Art L. 2122-10. – Après avis du Haut conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-9.

③⑭ « Le Haut conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministre chargé du travail [ ] et des personnalités qualifiées.

③⑮ « Un décret en Conseil d'État détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

③⑯ « Art. L. 2122-11. – Un décret détermine les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles pour l'application du présent chapitre. »

③⑰ II (*nouveau*). - Le chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> de la septième partie du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

③⑱ « Section 4

③⑲ « Représentation professionnelle

③⑳ « Art. L. 7111-7. - Dans les entreprises mentionnées aux articles L. 7111-3 et L. 7111-5, lorsqu'un collègue électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, est représentative à l'égard des personnels relevant de ce collège l'organisation syndicale qui satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège.

- ④① « Art. L. 7111-8. - Dans les branches qui couvrent les activités de presse, publication quotidienne ou périodiques, agences de presse ou communication au public par voie électronique, des entreprises de communication audiovisuelle, sont représentatives à l'égard des personnels mentionnés à l'article L. 7111-1 les organisations syndicales qui remplissent, dans les collèges électoraux de journalistes, les conditions prévues à l'article L. 2122-5 ou à l'article L. 2122-6. »

## Chapitre II

### LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

#### Article 3

- ① I à III *bis* et IV. – *Non modifiés* .....
- ② V. – Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 2324-22 du même code, le mot : « valablement » est supprimé.
- ③ VI. – *Non modifié* .....
- ④ VII. – Après l'article L. 2314-18 du même code, il est inséré un article L. 2314-18-1 ainsi rédigé :
- ⑤ « Art. L. 2314-18-1. – Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.
- ⑥ « Les salariés mis à disposition, qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa, choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »
- ⑦ VIII. – Après l'article L. 2324-17 du même code, il est inséré un article L. 2324-17-1 ainsi rédigé :
- ⑧ « Art. L. 2324-17-1. – Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise

utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

- ⑨ « Les salariés mis à disposition, qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa, choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »

### Article 3 bis

..... Conforme .....

## Chapitre III

### LA DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

#### Article 4

- ① I. – Le premier alinéa de l'article L. 2143-3 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :
- ② « Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.
- ③ « S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. »
- ④ II. – *Non modifié* .....
- ⑤ III. – Le second alinéa de l'article L. 2143-4 du même code est ainsi rédigé :

- ⑥ « Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise [ ] ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. »
- ⑦ IV. – Après le premier alinéa de l'article L. 2143-5 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑧ « Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises. »
- ⑨ V et VI. – *Non modifiés* .....
- ⑩ VII. – Dans la première phrase de l'article L. 2324-2 du même code, après les mots : « organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise », sont insérés les mots : « , qui a des élus au comité d'entreprise ».

## Chapitre IV

### LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

#### Article 5

- ① I. – Le chapitre II du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'article L. 2142-1 est ainsi rédigé :
- ③ « Art. L. 2142-1. – Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au

sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1. » ;

- ④ 2° Les sections 2, 3, 4 et 5 deviennent respectivement les sections 3, 4, 5 et 6 ;
- ⑤ 3° Après la section 1, il est rétabli une section 2 ainsi rédigée :

⑥ *« Section 2*

⑦ *« Représentant de la section syndicale*

⑧ *« Art. L. 2142-1-1. – Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.*

⑨ *« Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.*

⑩ *« Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.*

⑪ *« Art. L. 2142-1-2. – Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles du livre IV de la présente partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.*

- ⑫ « Art. L. 2142-1-3. – Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.
- ⑬ « L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.
- ⑭ « Art. L. 2142-1-4. – Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale. »
- ⑮ 4° (*nouveau*) Le second alinéa de l'article L. 2142-8 est ainsi rédigé :
- ⑯ « Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. »
- ⑰ II. – Le chapitre III du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du même code est complété par une section 5 ainsi rédigée :
- ⑱ « Section 5
- ⑲ « Conditions de désignation dérogatoire
- ⑳ « Art. L. 2143-23. – Par dérogation à l'article L. 2142-1-1 et lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale visé aux articles L. 2142-1-1

et L. 2142-1-4 désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

②① « Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise. »

②② III. – Le II n'est pas applicable dans les entreprises qui entrent dans le champ des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail et de l'article 12 de la présente loi, ni dans les entreprises qui entrent dans le champ des conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.

### **Article 5 bis**

① I et II. – *Non modifiés* .....

② III (*nouveau*). - Le dernier alinéa de l'article L. 6111-1 du même code est complété par les mots : « ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ».

### **Article 5 ter**

..... Supprimé .....

## **Chapitre V**

### LA VALIDITÉ DES ACCORDS ET LES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

### **Article 6**

① I à II bis et III à VII – *Non modifiés* .....

- ② VII *bis* (nouveau). - L'article L. 2261-10 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ③ « Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane, côté salarié, d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III. »
- ④ VII *ter* (nouveau). - Après l'article L. 2261-14 du même code, il est inséré un article L. 2261-14-1 ainsi rédigé :
- ⑤ « Art. L. 2261-14-1. - La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord. »
- ⑥ VIII. – *Non modifié* .....
- ⑦ IX (nouveau). - La section 4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> de la septième partie du code du travail, telle qu'elle résulte du II de l'article 2, est complétée par deux articles L. 7111-9 et L. 7111-10 ainsi rédigés :
- ⑧ « Art. L. 7111-9. - Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, lorsque la convention ou l'accord ne concerne que les journalistes ou assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège spécifique au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège, à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

- ⑨ « Art. L. 7111-10. - Lorsque la convention de branche ou l'accord ne concerne que les journalistes et assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans le collège de journalistes en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur de ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants. »

#### **Article 7**

..... Conforme.....

### **Chapitre VI**

#### **RESSOURCES ET MOYENS**

#### **Article 8**

- ① I. – Le titre III du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Son intitulé est ainsi rédigé : « Statut juridique, ressources et moyens » ;
- ③ 2° Le chapitre V devient le chapitre VI, et les articles L. 2135-1 et L. 2135-2 deviennent respectivement les articles L. 2136-1 et L. 2136-2 ;
- ④ 3° Il est rétabli un chapitre V ainsi rédigé :

⑤

« Chapitre V

⑥

« Ressources et moyens

⑦

« Section 1

⑧

« Certification et publicité des comptes  
des organisations syndicales et professionnelles

⑨

« Art. L. 2135-1. – Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d’employeurs régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d’association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local sont tenus d’établir des comptes annuels, dans des conditions fixées par décret.

⑩

« Art. L. 2135-2. – Les syndicats professionnels et leurs unions, les associations de salariés ou d’employeurs mentionnés à l’article L. 2135-1 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l’article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d’adhésion ou d’affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité :

⑪

« a) Soit d’établir des comptes consolidés ;

⑫

« b) Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu’une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l’objet d’un contrôle légal.

⑬

« Art. L. 2135-3. – Les syndicats professionnels de salariés ou d’employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d’employeurs mentionnés à l’article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles ils ont des liens d’adhésion ou d’affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

⑭

« Art. L. 2135-4. – Les comptes sont arrêtés par l’organe chargé de la direction et approuvés par l’assemblée générale des

adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.

⑮ « *Art. L. 2135-5.* – Les syndicats professionnels de salariés ou d’employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d’employeurs mentionnés à l’article L. 2135-1 tenus d’établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

⑯ « Le premier alinéa est applicable au syndicat ou à l’association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l’article L. 2135-3. Ces organisations sont alors dispensées de l’obligation de publicité.

⑰ « *Art. L. 2135-6.* – Les syndicats professionnels, ou d’employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d’employeurs mentionnés à l’article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

⑱ « *Section 2*

⑲ « *Mise à disposition des salariés  
auprès des organisations syndicales*

⑳ « *Art. L. 2135-7.* – Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l’article L. 2135-8, un salarié peut être mis à disposition d’une organisation syndicale ou d’une association d’employeurs mentionnée à l’article L. 2231-1.

㉑ « Pendant cette mise à disposition, les obligations de l’employeur à l’égard du salarié sont maintenues.

㉒ « Le salarié, à l’expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente.

㉓ « *Art. L. 2135-8.* – Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d’entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d’organisations syndicales ou d’associations d’employeurs.

24

« Section 3

25

« Financement du dialogue social

26

« Art. L. 2135-9 et L. 2135-10. – Supprimés

..... »  
;

27

4° Supprimé.....

28

II et III. – Non modifiés .....

29

IV. – Supprimé .....

## Chapitre VII

### DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

#### Article 9

1

I et II. – Non modifiés .....

2

III. – Jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle telle que prévue au I du présent article, sont présumés représentatifs à ce niveau les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel mentionnées au II du présent article et les organisations syndicales de salariés déjà représentatives au niveau de la branche à la date de publication de la présente loi.

3

Pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.

4

IV. – Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour

lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication.

⑤ Est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi.

⑥ V (*nouveau*). – Pour son application à la fonction publique, l'article L. 2121-1 du code du travail reste en vigueur dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'à l'intervention de dispositions législatives tenant compte de sa spécificité.

## Articles 10 et 11

.....Conformes.....

## Article 12

① Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009.

② La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

③ 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

④ 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

⑤ 3° Concertation avec les salariés ;

- ⑥ 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.
- ⑦ Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.
- ⑧ L'article 7 de la présente loi s'applique à compter du 31 décembre 2009, pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.
- ⑨ Les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

**Articles 13 à 15 et 15 bis**

..... Conformes .....

**TITRE II**

**LE TEMPS DE TRAVAIL**

**Article 16**

- ① I. – L'article L. 3121-11 du code du travail est remplacé par les articles L. 3121-11 et L. 3121-11-1 ainsi rédigés :
- ② « *Art. L. 3121-11.* – Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.
- ③ « Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure

supplémentaire accomplie au-delà [ ] du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22. Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

- ④ « À défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.
- ⑤ « À défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.
- ⑥ « *Art. L. 3121-11-1.* – Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.
- ⑦ « Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. »
- ⑧ II. – *Non modifié* .....
- ⑨ III. – Les deux premiers alinéas de l'article L. 3121-24 du même code sont ainsi rédigés :
- ⑩ « Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.
- ⑪ « Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négociation prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par

l'employeur, à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas. »

⑫ IV. – Les clauses des conventions et accords conclus sur le fondement des articles L. 3121-11 à L. 3121-13 et L. 3121-17 du code du travail ou sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 713-11 du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur au plus tard jusqu'au 31 décembre 2009. À titre transitoire, et pendant cette période, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 du même code dans la rédaction issue de la présente loi est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. Cette dernière disposition, qui concerne également les professions agricoles, ne s'applique qu'aux seules professions agricoles visées aux 6° à 6° quater de l'article L. 722-20 du code rural, qui n'ont pas une activité de production agricole. Les heures choisies accomplies en application d'un accord conclu sur le fondement de l'article L. 3121-17 du même code dans sa rédaction antérieure à la présente loi n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.

⑬ V (*nouveau*). - Dans le cinquième alinéa de l'article L. 713-13 du code rural, les mots : « à l'article L. 713-10 » sont remplacés par les mots : « aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 722-1, aux 2°, 3° de l'article L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole ».

## Article 17

① I. - La section 4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

② « Section 4

③ « Conventions de forfait

④ « Sous-section 1

⑤ « Mise en place des conventions de forfait

⑥ « Art. L. 3121-38. - La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

⑦ « Art. L. 3121-39. - La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

⑧ « Art. L. 3121-40. - La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

⑨ « Art. L. 3121-41. - La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22.

⑩ « Sous-section 2

⑪ « Conventions de forfait sur l'année

⑫ « Paragraphe 1

⑬ « Conventions de forfait en heures sur l'année

- ⑭ « Art. L. 3121-42. - Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :
- ⑮ « 1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :
- ⑯ « 2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.
- ⑰ « *Paragraphe 2*
- ⑱ « *Conventions de forfait en jours sur l'année*
- ⑲ « Art. L. 3121-43. - Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :
- ⑳ « 1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :
- ㉑ « 2° Les salariés dont la durée du temps 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.
- ㉒ « Art. L. 3121-44. - Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours.
- ㉓ « Art. L. 3121-45. - Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.
- ㉔ « Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos

quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

②5 « Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

②6 « Art. L. 3121-46. - Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

②7 « Art. L. 3121-47. - Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

②8 « Art. L. 3121-48. - Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

②9 « 1° À la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

③0 « 2° À la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

③1 « 3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36. »

③2 II. – L'article L. 2323-29 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

③3 « Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

③4 III. – *Non modifié* .....

## Article 18

- ① I. – La section 1 du chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :
- ② « Section 1
- ③ « Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année
- ④ « Art. L. 3122-1. – Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.
- ⑤ « Art. L. 3122-2. – Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :
- ⑥ « 1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- ⑦ « 2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;
- ⑧ « 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.
- ⑨ « Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.
- ⑩ « Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.
- ⑪ « À défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.
- ⑫ « Art. L. 3122-3. – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 dans les entreprises qui fonctionnent en

continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

- ⑬ « *Art. L. 3122-4.* – Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l'article L. 3122-2, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :
- ⑭ « 1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;
- ⑮ « 2° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.
- ⑯ « *Art. L. 3122-5.* – *Supprimé* .....
- ⑰ « *Art. L. 3122-6 (nouveau).* – Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.
- ⑱ « Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré. »
- ⑲ *I bis (nouveau).* - Le premier alinéa de l'article L. 3123-17 du même code est ainsi modifié :

- ⑳ 1° Après le mot : « mois », sont insérés les mots : « ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 » ;
- ㉑ 2° Sont ajoutés les mots : « calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2. »
- ㉒ I *ter (nouveau)*. - Dans l'article L. 3123-19 du même code, après le mot : « travail », sont insérés les mots : « calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ».
- ㉓ II. – *Non modifié* .....
- ㉔ III. – Les accords conclus en application des articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3123-25 du code du travail ou des articles L. 713-8 et L. 713-14 du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

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

- ① I. – L'article L. 713-19 du code rural est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 713-19.* – Les dispositions du code du travail s'appliquent aux salariés agricoles, à l'exception des dispositions pour lesquelles le présent livre a prévu des dispositions particulières. »
- ③ II. – Les articles L. 713-6 à L. 713-12 et L. 713-14 à L. 713-18 du même code sont abrogés.

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

Dans le premier alinéa de l'article L. 3141-3 du code du travail, les mots : « , au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail » sont remplacés par les mots : « justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail ».

## Article 19

- ① I. – *Non modifié* .....
- ② II. – Pour l'application des articles 1<sup>er</sup> et 4 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 précitée, les articles L. 3121-45, L. 3121-46, L. 3121-51, L. 3122-6, L. 3122-19 et L. 3152-1 du code du travail s'appliquent, jusqu'au 31 décembre 2009, dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.
- ③ Pour l'application de l'article 2 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 précitée, les mêmes articles du code du travail s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2010 dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.
- ④ III. – L'article 81 *quater* du code général des impôts est ainsi modifié :
- ⑤ 1° Le 1° du I est ainsi rédigé :
- ⑥ « 1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies à l'article L. 3121-11 du code du travail [ ] et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L. 3121-42 du code du travail, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code. [ ]. Sont exonérés les salaires versés au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 du code du travail à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.
- ⑦ « L'exonération mentionnée au premier alinéa est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné à l'article L. 3121-44 du code du travail, à des jours de repos dans les conditions prévues à l'article L. 3121-45 du même code ; »
- ⑧ 2° Dans le dernier alinéa du *b* du II, la référence : « au premier alinéa de l'article L. 3121-42 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 3121-46 » ;

- ⑨ 3° Dans le dernier alinéa du III :
- ⑩ a) les mots : « durée maximale hebdomadaire mentionnée au 1° du II de l'article L. 3122-10 du code du travail et au dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code rural » sont remplacés par les mots : « limite haute hebdomadaire mentionnée à l'article L. 3122-4 du code du travail » ;
- ⑪ b) Les mots : « ou du plafond mentionné au 2° de l'article L. 3122-19 du code du travail » sont supprimés.
- ⑫ IV. – *Non modifié* .....

### Article 20

- ① I A (*nouveau*). – À la fin du second alinéa de l'article L. 2323-29 du code du travail, les mots : « L. 3123-25 relatif au temps partiel annualisé » sont remplacés par les mots : « L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel ».
- ② I et II. – *Non modifiés* .....
- ③ III. – Dans le 1° de l'article L. 3123-14 du même code, les mots : « des articles L. 3123-25 et suivants » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3122-2 ».
- ④ III bis (*nouveau*). – Dans le premier alinéa de l'article L. 3123-15 du même code, après les mots : « quinze semaines », sont insérés les mots : « ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure ».
- ⑤ IV à VIII. – *Non modifiés* .....
- ⑥ IX. – Dans la première phrase du 4° de l'article L. 3141-21 du même code, les références : « L. 3121-45, L. 3122-9, L. 3122-19, L. 3123-1 et L. 3123-25 » sont remplacées par les références : « L. 3121-44, L. 3122-2 et L. 3123-1 ».
- ⑦ X. – *Non modifié* .....
- ⑧ XI à XI quater. – *Supprimés* .....
- ⑨ XII et XIII. – *Non modifiés* .....

## Article 21

- ① I. – Dans l'intitulé du chapitre I<sup>er</sup> du titre V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, les mots : « et mise en place » sont supprimés.
- ② II. – L'article L. 3151-1 du code du travail est complété par les mots : « ou des sommes qu'il y a affectées ».
- ③ III. – L'article L. 3151-2 du même code est abrogé.
- ④ IV. – Le chapitre II du titre V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du même code est ainsi rédigé :
  - ⑤ « CHAPITRE II
  - ⑥ « *Mise en place*
  - ⑦ « Art. L. 3152-1. – Le compte épargne-temps peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.
  - ⑧ « Art. L. 3152-2. – La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.
  - ⑨ « Art. L. 3152-3. – La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre. »
  - ⑩ V. – Les articles L. 3153-1 et L. 3153-2 du même code sont ainsi rédigés :
  - ⑪ « Art. L. 3153-1. – Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

- ⑫ « Art. L. 3153-2. – L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3. »
- ⑬ VI. – L'article L. 3153-4 du même code est abrogé.

## Article 22

- ① I. – L'article L. 3153-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Les droits utilisés selon les modalités prévues aux précédents alinéas, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de dix jours par an de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale et, selon le cas, des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts pour ceux utilisés selon les modalités prévues au premier alinéa ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code pour ceux utilisés selon les modalités prévues au deuxième alinéa. »
- ③ II. – Après l'article L. 242-4-2 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 242-4-3 ainsi rédigé :
- ④ « Art. L. 242-4-3. – La rémunération due en contrepartie des droits constitués par un salarié sur son compte épargne-temps, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, est exonérée des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales dès lors qu'elle est utilisée à l'initiative de ce salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu aux articles L. 3334-1 à L. 3334-9 et L. 3334-11 à L. 3334-16 du code du travail ou pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. »

- ⑤ III. – A. - Le 18° de l'article 81 du code général des impôts est ainsi modifié :
- ⑥ 1° Les dispositions actuelles constituent un a ;
- ⑦ 2° Il est complété par un b ainsi rédigé :
- ⑧ « b) Les sommes versées par le salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif dans les conditions du dernier alinéa de l'article L. 3153-3 du code du travail. »
- ⑨ B. - Le 1° du IV de l'article 1417 du même code est complété par un e ainsi rédigé :
- ⑩ « e) des sommes correspondant aux droits visés au dernier alinéa de l'article L. 3153-3 du code du travail. »

### Article 23

..... Conforme .....

*Délibéré en séance publique, à Paris, le 22 juillet 2008.*

*Le Président,*

*Signé : Christian PONCELET*