

A S S E M B L É E      N A T I O N A L E

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

# Compte rendu

## Commission des affaires sociales

- Suite de l'examen des articles sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs (n° 3600) (*M. Christophe Sirugue, rapporteur*) ..... 2
- Présences en réunion..... 42

Mardi

5 avril 2016

Séance de 21 heures 30

Compte rendu n° 39

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

**Présidence de  
Mme Catherine  
Lemorton,  
Présidente**



## COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mardi 5 avril 2016

*La séance est ouverte à vingt et une heures trente.*

*(Présidence de Mme Catherine Lemorton, présidente de la Commission)*

*La Commission poursuit l'examen des articles du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs (n° 3600) (M. Christophe Sirugue, rapporteur).*

### **Après l'article 1<sup>er</sup> (suite)**

*La Commission examine, en discussion commune, les amendements AS180 de M. Élie Aboud et AS14 de M. Jean-Charles Taugourdeau.*

**M. Élie Aboud.** Il s'agit de permettre aux entreprises de prendre toutes les mesures nécessaires pour ajuster par accord collectif les conditions de travail à leurs besoins spécifiques, en donnant ainsi la parole aux salariés d'une entreprise, lesquels auraient ainsi directement prise sur leurs conditions de travail.

**M. Christophe Sirugue, rapporteur.** Ces deux amendements proposent en réalité de généraliser l'accord d'entreprise, au détriment des accords de branche. Cette inversion ne nous paraît pas opportune. Avis défavorable.

*La Commission **rejette** successivement les amendements AS180 et AS14.*

*Puis elle est saisie de l'amendement AS412 de Mme Jacqueline Fraysse.*

**Mme Jacqueline Fraysse.** Nous souhaitons avec cet amendement rétablir le principe de faveur en matière de négociations collectives, un principe fondamental sur lequel s'est construit notre droit du travail. En vertu de ce principe, un accord d'entreprise ne peut comporter que des dispositions plus favorables aux salariés que celles inscrites dans l'accord de branche, lui-même ne pouvant contenir que des dispositions plus favorables que celles inscrites dans la loi.

Plusieurs interventions législatives ont progressivement remis en cause ce principe, notamment en ce qui concerne le temps de travail – je pense à la loi du 4 mai 2004 ainsi qu'à celle du 20 août 2008 qui fait primer l'accord d'entreprise en matière de temps de travail.

Loin de simplifier le code du travail et de protéger les salariés, le développement de la négociation dérogatoire a, au contraire, complexifié ce droit en même temps qu'il revenait sur des acquis sociaux essentiels, la remise en cause la plus significative étant l'assouplissement de la durée légale des trente-cinq heures.

Avec ce projet de loi, il nous est proposé de franchir une étape supplémentaire en ce sens, puisqu'il s'agit de consacrer cette négociation dérogatoire, ce que nous refusons.

J'ajoute que cet amendement prévoit également la suppression de l'article L. 3122-6 du code du travail, issu de la loi Warsmann de mars 2012, qui permet d'imposer par accord

d'entreprise l'annualisation de la durée du travail aux salariés. Cette annualisation constitue un bouleversement des conditions de travail et devrait, à ce titre, être considérée comme une modification essentielle du contrat de travail et, de ce fait, nécessiter pour sa mise en place l'accord préalable du salarié.

**M. le rapporteur.** Vous souhaitez revenir à l'état du droit antérieur à 2004 et interdire à un accord d'entreprise de déroger aux dispositions d'un accord de branche, sauf si ces dispositions sont plus favorables. Si nous devons suivre votre proposition, nous nous interdirions toute possibilité d'évoluer à l'échelon de proximité, ce qui ne me semble pas correspondre à l'esprit du texte. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

## Chapitre II

### Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés

#### Article 2 : *Durée du travail*

*La Commission est saisie de deux amendements de suppression identiques AS411 de Mme Jacqueline Fraysse et AS756 de Mme Éva Sas.*

**Mme Jacqueline Fraysse.** L'article 2 est révélateur de la philosophie du projet de loi. En réécrivant toute la partie du code du travail relative à la durée du travail, à l'aménagement des horaires, aux repos et aux congés payés, il met en place une architecture à trois niveaux qui étend la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et sur la loi.

Pour les salariés, cette décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise, combinée à une remise en cause du principe de faveur, se traduira inévitablement par un recul des protections actuellement garanties par la loi.

Vous prétendez que cette réécriture est faite à droit constant ; nous pensons que ce n'est pas vrai. En effet, plusieurs dispositions dans cet article de quarante pages démontrent le contraire : je pense à la possibilité pour les accords d'entreprise de fixer le niveau de rémunération des heures supplémentaires, avec un taux plancher à 10 % et sans tenir compte de l'accord de branche – à l'alinéa 9 ; à la modulation du temps de travail, qui serait désormais possible sur trois ans et non plus sur une année seulement – à l'alinéa 132. De plus, la nouvelle mouture du projet de loi laisse inchangée la possibilité pour l'employeur de décider unilatéralement une modulation du temps de travail sur neuf semaines, au lieu de quatre actuellement dans les entreprises de moins de cinquante salariés – à l'alinéa 149 –, sachant que ces nouvelles possibilités de modulation vont se traduire par une intensification du travail pour les salariés et une perte de salaire immédiate, puisque les heures supplémentaires seront calculées et payées non pas chaque semaine mais à la fin du cycle.

Enfin, vous nous dites que cette nouvelle architecture va contribuer à simplifier le droit du travail. Là encore nous le contestons, puisque la nouvelle rédaction augmente de 27 % le volume de texte sur la partie relative au temps de travail.

**Mme Éva Sas.** L'article 2 va clairement dans le sens d'un allongement du temps de travail des salariés. Ainsi, une journée de travail pourra-t-elle atteindre douze heures, contre dix aujourd'hui, et la moyenne hebdomadaire sur douze semaines atteindre quarante-six heures contre quarante-quatre actuellement. La modulation du temps de travail sera, quant à elle, possible sur trois ans, contre un an aujourd'hui, façon pour les employeurs de ne pas

régler les heures supplémentaires. De plus, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur pourra décider unilatéralement d'une modulation du temps de travail sur neuf semaines contre quatre dans le droit actuel.

Cet article va donc à contre-courant de ce qui est souhaitable et nécessaire pour la société, c'est-à-dire la reprise du mouvement historique de réduction du temps de travail, qui s'est interrompu en 2002 sans raison apparente, alors qu'elle est un instrument de lutte contre le chômage et permet la création d'emplois.

**M. le rapporteur.** Ces deux amendements ont pour objectif de revenir sur la nouvelle architecture préconisée par le rapport Combexelle, qui organise le droit du travail en trois parties : les règles d'ordre public, le champ renvoyé à la négociation collective et les règles supplétives. Ils me paraissent procéder de l'idée que les accords d'entreprise devraient automatiquement induire une dégradation de la situation des salariés.

Je rappelle que le texte prévoit, d'une part, que les règles supplétives protègent le salarié en l'absence d'accord et, d'autre part, que les accords sont des accords majoritaires. A-t-on si peu confiance dans les partenaires sociaux qu'on imagine qu'ils pourraient signer des accords majoritaires contribuant à dégrader la situation des salariés ? Soyons plus mesurés : s'il peut y avoir dans un accord global des éléments défavorables aux salariés, c'est en général en contrepartie d'améliorations.

Au-delà des mesures d'ordre public, auxquelles on ne pourra déroger, le nouveau droit du travail offrira aux entreprises – grâce aux accords majoritaires – davantage de souplesse, pour leur permettre de s'adapter à un contexte économique et à un monde du travail en pleine évolution. Pour l'ensemble de ces raisons, j'émetts un avis défavorable.

**M. Jean-Patrick Gille.** Renvoyant dos à dos ceux qui proposent que les accords d'entreprise puissent déroger aux dispositions légales en matière de temps de travail et ceux qui, à l'instar de la CGT, prônent un retour au principe de faveur et à la hiérarchie des normes, ce projet de loi propose une nouvelle architecture en trois strates : l'ordre public, la négociation collective et le supplétif, sachant que la question de la négociation collective est d'articulation complexe entre ce qui relève de la branche et ce qui relève de l'entreprise.

Il faut admettre que, pour ceux qui attendaient une simplification, cette nouvelle organisation requiert dans un premier temps une certaine gymnastique. Quoiqu'il en soit, une fois son principe acté, le législateur va devoir opérer des choix au cas par cas et déterminer si la réforme s'opère à droit constant ou non.

Il me semble que nous devons être prudents sur les décisions que nous allons prendre. Nous ne pouvons revenir au principe de faveur, car l'organisation du temps de travail doit pouvoir se mettre en place au niveau de l'entreprise. Soyons très vigilants néanmoins sur la question des dérogations : elles sont au cœur de la problématique de ce projet de loi qui entend substituer à un système de normes strictement descendant, un système descendant qui comporte également des portions ascendantes.

**Mme Monique Iborra.** La plupart des organisations syndicales sont d'accord pour admettre que le code du travail aujourd'hui ne protège plus les salariés. Devons-nous continuer à prétendre le contraire ?

Par ailleurs, depuis 2013, ce sont 44 000 accords d'entreprise qui ont été signés, et pas par une organisation syndicale unique mais, pour la plupart d'entre eux, par l'ensemble des organisations.

Il est donc faux de parler d'inversion de la hiérarchie des normes, alors qu'il ne s'agit que d'acter, dans la loi, un élargissement du champ des accords d'entreprise, sachant que la validité de ces accords sera désormais subordonnée à leur approbation par des syndicats majoritaires à 50 %, contre 30 % aujourd'hui, ce qui fait d'ailleurs dire à certains qu'il sera extrêmement difficile de parvenir à ces accords. Nous pensons nous, que ce taux protège les salariés tout en permettant la négociation.

Enfin, la plupart des salariés ne sont pas favorables à la centralisation des négociations autour des accords de branche, car ils veulent légitimement pouvoir être impliqués dans l'organisation de leurs conditions de travail, d'où également l'idée du référendum d'entreprise. Quant aux accords nationaux, on ne peut considérer qu'ils sont le seul niveau de négociation valable lorsque l'on constate à quel point, sur le terrain, ils sont mal appliqués, très peu appliqués, voire pas appliqués du tout.

C'est au regard de cette réalité que ce projet de loi entend privilégier la négociation tout en protégeant les salariés.

**Mme Éva Sas.** Le rapporteur s'interrogeait – de manière purement rhétorique, il me semble – sur le fait de savoir pourquoi des organisations syndicales accepteraient des conditions de travail globalement moins favorables aux salariés de leur entreprise : il ne lui aura pas échappé que c'est tout simplement pour s'aligner sur les entreprises concurrentes. C'est la raison pour laquelle c'est au niveau de la branche qu'il faut favoriser les négociations.

**Mme Isabelle Le Calennec.** Ce projet de loi réorganise le droit du travail selon trois niveaux : les règles d'ordre public, auxquelles personne ne peut déroger et qui constituent les droits et devoirs fondamentaux du chef d'entreprise et de ses salariés ; ce qui relève du champ de la négociation collective, partie sur laquelle les entreprises attendent que nous leur procurions de la souplesse et la possibilité, notamment pour les PME, d'organiser le travail en fonction des réalités du terrain ; les règles supplétives enfin, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche.

Tout cela est séduisant au premier abord, mais le diable se cache dans les détails et, selon les amendements qui seront ou non adoptés, le degré de liberté accordé aux entreprises et le niveau de sécurité dont bénéficieront les salariés vont varier.

Je ne pense pas, contrairement à Mme Fraysse, que le projet de loi diminue d'emblée le niveau de protection des salariés, et je considère que nous devons avant tout l'examiner à l'aune des 6 millions de chômeurs inscrits à Pôle emploi. Notre divergence tient au fait que Mme Fraysse considère que renforcer la protection des salariés – lesquels sont à 80 % employés en CDI – n'empêchera pas les chômeurs d'avoir accès à l'emploi – dans 80 % des cas en CDD. Nous ne sommes pas d'accord avec cette analyse, et c'est la raison pour laquelle nous défendons cet article 2, qui redonne des marges de manœuvre aux entreprises et entend favoriser le dialogue social. Soyons attentifs néanmoins à ce que contiennent ses nombreux alinéas, et efforçons-nous d'aboutir à un résultat simple et lisible pour les chefs d'entreprise.

**Mme Jacqueline Fraysse.** Il n'est pas question pour nous de s'en tenir à un *statu quo*. Nous pensons qu'il est indispensable de réviser le code du travail pour l'adapter à la

société d'aujourd'hui. Nous sommes conscients qu'il faut, dans certaines activités, introduire, grâce à la négociation collective, de la souplesse dans l'organisation du travail, mais il n'est pas question pour nous d'acter des reculs dans la protection des salariés. C'est la raison pour laquelle nous tenons au principe de faveur.

Loin de moi, monsieur le rapporteur, l'idée que les accords d'entreprise seront systématiquement défavorables aux salariés mais, compte tenu de la situation économique et du poids du chômage, on ne peut exclure que les négociations soient biaisées par une forme de chantage à l'emploi. Or, en la matière, le texte affaiblit la protection des salariés. C'est la raison pour laquelle nous pensons que cet article doit être réécrit, et nous vous ferons, ultérieurement, des propositions en ce sens.

**M. Bernard Accoyer.** Le texte qui nous est soumis et qui correspond à la version revue par le Gouvernement a été vidé de plusieurs dispositions qui étaient favorables aux PME. C'est d'autant plus regrettable que ce sont elles qui créent le plus d'emplois. Nous proposerons donc de les réintroduire par voie d'amendements.

**M. le rapporteur.** Vouloir revenir à l'état du droit antérieur à 2004 revient à défendre un principe de faveur exclusif, ce qui est incompatible avec l'introduction de souplesse dans le dispositif, ou alors uniquement en faveur des salariés. Nous devons tenir compte du fait que le monde économique a évolué.

Le chantage à l'emploi existe déjà aujourd'hui et on ne peut imaginer d'en revenir à une organisation pyramidale qui interdirait toute discussion au sein de l'entreprise et empêcherait les organisations syndicales d'accepter éventuellement, dans le cadre d'un accord majoritaire, des dispositions défavorables aux salariés en contrepartie d'avancées en leur faveur.

C'est point par point que nous devons examiner cet article. Dans certains domaines, nous entendons renforcer le principe de l'accord de branche ; dans d'autres, au contraire, nous nous efforcerons d'introduire davantage de souplesse dans le dispositif.

Éva Sas évoque le risque de dumping social. C'est un risque réel en effet, et nous devons être d'autant plus vigilants dans certains domaines que ce risque est grand.

**M. Jean-Louis Bricout.** L'idée de privilégier l'accord d'entreprise m'inquiète, car les négociations dans un tel contexte peuvent être perturbées par le facteur humain et la complexité des relations entre les différents acteurs. Par ailleurs, outre le risque de chantage à l'emploi que l'on a évoqué, ces accords peuvent également aboutir à des distorsions de concurrence au sein d'une même branche.

*La Commission rejette les amendements.*

*Puis elle en vient à l'examen des amendements identiques AS215 de Mme Bernadette Laclais et AS448 de M. Joël Giraud.*

**M. Michel Liebgott.** Dans le cas des salariés n'ayant pas de « lieu habituel de travail » se pose la question du premier déplacement, entre le lieu de résidence et le premier lieu d'intervention, qui peut être très éloigné du domicile. Cet amendement a donc pour objet d'interpeller le Gouvernement et d'obtenir de sa part des réponses, pour que la prise en compte de ces déplacements soit favorable aux salariés.

**Mme Dominique Orliac.** Les travailleurs itinérants sont en effet de plus en plus nombreux. Si le temps de déplacement entre deux interventions est compris dans le temps de travail quotidien, ce n'est pas le cas du trajet – parfois fort long – qu'ils doivent effectuer entre leur domicile et le lieu de leur première intervention.

**M. Gérard Sebaoun.** En intégrant ce premier déplacement dans le temps de travail, nous ouvririons un champ qui dépasse largement l'objectif de ces amendements. J'y suis donc défavorable.

**M. Élie Aboud.** Il me semble en effet que ce sont des éléments qu'il est difficile de figer dans la loi.

**M. le rapporteur.** Ces amendements sont des amendements d'appel. Le problème est que la solution qu'ils proposent n'est pas conforme à la définition du temps de travail effectif qui ressort de la jurisprudence, laquelle ne prend en compte que les trajets effectués entre les interventions du salarié. En outre, si l'on adoptait ces amendements, certains salariés, qui ne sont pas ceux visés ici, pourraient légitimement prétendre à bénéficier des mêmes avantages. Avis défavorable.

**Mme Bérengère Poletti.** Cela pourrait également constituer une source de discrimination lors du recrutement, notamment pour les salariés habitant en milieu rural.

*L'amendement AS215 est retiré.*

*La Commission rejette l'amendement AS448.*

*La Commission examine les amendements identiques AS449 de M. Alain Tourret et AS596 de M. Gilles Lurton.*

**Mme Dominique Orliac.** L'accord de branche permet de garantir une égalité de traitement à des salariés exerçant les mêmes métiers et d'éviter ainsi une concurrence déloyale entre les entreprises par le biais d'un dumping social.

De plus, dans les TPE, l'application directe d'un accord de branche apporte une réelle sécurité juridique puisqu'elle ne les expose pas au contentieux, à l'inverse du recours au mandatement syndical avec lequel elles seraient livrées à elles-mêmes.

**M. Gilles Lurton.** Je partage l'argumentation de Mme Orliac. Il y a lieu de replacer l'accord de branche au-dessus de l'accord d'entreprise car, comme l'a dit le rapporteur, celui-ci sécurise le cadre juridique pour les TPE.

**M. le rapporteur.** Autant je comprends la position de Mme Orliac, autant je m'étonne d'un tel amendement venant des bancs de l'opposition.

Votre amendement fait écho à notre discussion précédente. Sur certains sujets, l'accord de branche sera plus intéressant car plus protecteur – la branche jouant pleinement son rôle de régulation sociale – tandis que sur d'autres sujets, qui relèvent de l'organisation de chaque entreprise – le temps de pause, le temps d'habillage et de déshabillage –, l'accord d'entreprise sera plus approprié.

Ces amendements prévoient la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise, assortie d'une clause de verrouillage. Je ne peux donc pas y être favorable. Je redis mon étonnement de voir cet amendement émaner des rangs de l'opposition.

**M. Gilles Lurton.** Je suis parfaitement cohérent. Je n'ai signé aucun des amendements précédents de mes collègues.

**M. Jean-Louis Roumégas.** Nonobstant ses signataires, je soutiens cet amendement qui protège les petites entreprises et évite le dumping social en donnant la primauté à la branche. Il faut se départir de son *a priori* sur les signataires de cet amendement qui me paraît presque de gauche.

*La Commission rejette ces amendements.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS743 de Mme Éva Sas.*

**Mme Éva Sas.** La négociation du temps de travail dans chaque entreprise comporte un risque de course au moins-disant social. Ce projet de loi va encore plus loin puisqu'il permet, par le biais des accords d'établissement, de mettre les sites d'une même entreprise en compétition. C'est d'autant plus dangereux que c'est au niveau de l'entreprise ou de l'établissement que le lien de subordination entre salarié et employeur pèse de tout son poids et que les menaces de ce qu'il faut bien appeler le chantage à l'emploi sont les plus fortes. En outre, l'argument de la souplesse ne peut pas être invoqué puisqu'un accord d'entreprise peut prévoir des modalités différentes selon les établissements.

**M. le rapporteur.** Votre amendement a pour conséquence de supprimer la possibilité de négocier des accords d'établissement dans l'ensemble de l'article 2. Il témoigne d'une méfiance de principe à l'égard de ces accords qui seraient nécessairement défavorables aux salariés de l'établissement.

Je ne nie pas les risques mais il me semble préférable d'examiner au cas par cas dans l'article 2 comment les limiter.

**M. Jean-Patrick Gille.** Cet amendement pose un problème de forme puisqu'il s'applique à l'ensemble de l'article. Il n'en demeure pas moins que nous devons préciser les sujets de négociation susceptibles d'être verrouillés au niveau de la branche. Le texte présente lui aussi un caractère systématique : dans la plupart de cas, il fixe le niveau de négociation – entreprise, établissement, branche. Il nous appartient d'apporter des nuances.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Le projet de loi indique : « à défaut, un accord de branche », conformément au principe de subsidiarité. L'amendement propose de renverser cette logique.

*La Commission rejette l'amendement.*

*La Commission passe à l'amendement AS358 de M. Serge Bardy.*

**M. Serge Bardy.** Cet amendement prévoit que le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreintes constitue un temps de travail effectif. Il vise, dans un souci de clarté et de lisibilité du droit du travail, à transcrire dans la loi la jurisprudence en vigueur.

**M. le rapporteur.** Quel est l'intérêt d'inscrire dans la loi une jurisprudence qui n'est pas contestée ?

**Mme Isabelle Le Callennec.** L'amendement est en contradiction avec l'alinéa 18 aux termes duquel « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. »

**M. le rapporteur.** L'amendement concerne le cas particulier des astreintes.

**Mme Jacqueline Fraysse.** Je regrette la réponse du rapporteur. Je considère pour ma part préférable d'inscrire la jurisprudence dans la loi .

**M. Christophe Cavard.** On m'a expliqué tout à l'heure, pour justifier la suppression des principes définis par le comité Badinter, qu'il fallait s'en tenir à la jurisprudence. Il faut être cohérent !

*Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la Commission rejette l'amendement.*

*La Commission en vient à l'amendement AS94 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Gérard Cherpion.** Cet amendement prévoit le fractionnement du temps de repos en cas d'intervention pendant une période d'astreinte.

Il permet de combler un vide juridique en répondant à des situations qui peuvent se présenter en pratique et ainsi d'éviter des non-sens dans l'application du respect des temps de repos.

En effet, l'intervention est la seule période considérée comme une période effective de travail méritant un repos compensateur égal au temps utilisé pendant l'astreinte. Quant au temps d'astreinte sans intervention, il fait l'objet d'une contrepartie spécifique justifiée par l'entrave à la liberté d'agir du salarié. Ainsi, le salarié doit rester à disposition mais ne travaille pas effectivement pendant l'astreinte sauf au moment de l'intervention. Or, le repos quotidien ou hebdomadaire est nécessaire en cas d'intervention. Dès lors, il paraît normal de prévoir que le temps antérieur à une intervention sous astreinte est pris en compte dans le décompte du temps de repos. L'intervention n'a plus pour effet d'interrompre le temps de repos mais de le suspendre.

Par ailleurs, les règles actuelles posent des difficultés d'organisation du temps de travail dans les TPE-PME.

La précision qu'apporte cet amendement met fin à une ambiguïté juridique sans pour autant porter préjudice au salarié, qui voit son temps de repos respecté mais fractionné.

**M. le rapporteur.** J'émet un avis très défavorable sur cet amendement qui remet en cause le principe de continuité du repos compensateur et qui risque de nuire à la santé des salariés.

**M. Bernard Accoyer.** Je conteste l'analyse erronée du rapporteur sur cet amendement qui nous paraît particulièrement adapté aux problèmes rencontrés par les PME.

*La Commission rejette l'amendement.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS356 de M. Serge Bardy.*

**M. Serge Bardy.** Aujourd'hui, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Le projet de loi prévoit de renvoyer à un décret les modalités d'information et les délais de prévenance, seul le caractère raisonnable des délais demeurant prescrit par la loi. On ne comprend pas pourquoi ces dispositions sortent du champ de la loi.

En l'absence d'accord collectif, il convient d'allonger les délais de prévenance en les portant à quatre semaines hors circonstances exceptionnelles. Cela paraît tout à fait raisonnable et devrait inciter l'employeur à la négociation.

**M. Bernard Accoyer.** Je suis défavorable à cet amendement qui accentue encore un peu plus la rigidité dont le Gouvernement entend corriger les excès qui sont à l'origine des difficultés de notre économie.

Cet amendement durcit, complique et alourdit le droit du travail. Si ce n'est pas l'objectif du Gouvernement, il semble que ce soit celui de sa majorité.

**M. Patrick Hetzel.** Cet amendement est étonnant. Les responsables de TPE-PME se plaignent déjà du caractère très contraignant du délai de quinze jours. Votre amendement les obligeant à informer le salarié des périodes d'astreinte un mois avant contribue à alourdir les obligations qui pèsent sur les entreprises, à contre-courant de la pratique dans les autres pays de l'Union européenne.

Si notre droit du travail se doit d'être protecteur, il doit aussi être en adéquation avec celui des autres pays européens sous peine de nuire à la compétitivité de nos entreprises. Veillons à ne pas être contre-productifs.

**M. Gérard Sebaoun.** Le droit actuel – le délai de quinze jours – me paraît raisonnable. En revanche, je m'interroge sur le choix de laisser le soin à un décret en Conseil d'État de fixer le délai de prévenance. Je vous invite à la plus grande vigilance sur ce point, monsieur le rapporteur.

**M. le rapporteur.** Je partage l'avis de M. Sebaoun sur l'inutilité de doubler le délai de prévenance.

Le Gouvernement m'a confirmé que le décret serait rédigé à droit constant. Je demanderai à la ministre de le préciser en séance. D'une manière générale, pour les dispositions supplétives, le principe est de codifier à droit constant.

**M. Serge Bardy.** Je retire l'amendement.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission examine l'amendement AS357 de M. Serge Bardy.*

**M. Serge Bardy.** Cet amendement prévoit que « l'instauration d'astreintes ou la modification des éléments prévus au premier alinéa constitue une modification du contrat de travail et doit donc recueillir l'accord du salarié. »

Dans un souci de clarté et de lisibilité du droit du travail, il vise à transcrire dans la loi la jurisprudence en vigueur, notamment un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 2000.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. Vous vous référez à un arrêt de la Cour de cassation mais un autre arrêt de la même cour du 16 décembre 1998 considère que l'accord du salarié n'est pas requis si les astreintes sont prévues par un accord collectif. Il me paraît donc difficile de transposer une jurisprudence qui n'est pas univoque.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission en vient à l'amendement AS467 de Mme Jeanine Dubié.*

**Mme Dominique Orliac.** Cet amendement vise à supprimer l'alinéa 64 dans la mesure où, contrairement à l'avant-projet, la limite de douze heures de travail quotidien n'est plus garantie par le projet de loi.

**M. le rapporteur.** Je suis gêné car l'alinéa visé par votre amendement porte en réalité sur le temps de pause de vingt minutes après six heures de travail.

**Mme Dominique Orliac.** Il y a sans doute une erreur dans l'alinéa. Je retire l'amendement.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission passe à l'amendement AS642 de Mme Fanélie Carrey-Conte.*

**M. Gérard Sebaoun.** Cet amendement tend à maintenir le principe d'une durée maximale quotidienne de travail de dix heures.

L'alinéa 78 qu'il propose de supprimer permet de déroger à ce principe par simple accord d'entreprise, en portant cette durée à douze heures, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. Cette dernière notion me paraît extrêmement large.

Cette disposition comporte des risques non seulement pour les salariés, en particulier les femmes, mais aussi de dumping social entre les entreprises.

**M. Élie Aboud.** Lorsqu'on parle d'organisation de l'entreprise, on fait allusion à la gestion des carnets de commandes, par exemple.

**M. Bernard Accoyer.** Heureusement que nous sommes là pour soutenir le Gouvernement et les avancées qu'il propose pour permettre aux entreprises de mieux résister à la concurrence mondiale et ainsi lutter contre le chômage !

**M. le rapporteur.** La disposition prévue par l'alinéa 78 figure déjà dans l'article D. 3121-19 du code du travail qui énonce qu'« une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures. »

Le projet de loi précise la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans cette matière – et je connais votre appréciation de cette architecture – mais le reste de l'article n'introduit aucune nouveauté.

*La Commission rejette l'amendement.*

*La Commission est saisie des amendements identiques AS293 de M. Christophe Cavard, AS450 de Mme Jeanine Dubié et AS561 de M. Arnaud Richard.*

**M. Christophe Cavard.** C'est l'un des rares sujets sur lequel les dispositions supplétives ne sont pas prévues. Si l'ordre public et le champ de la négociation collective sont décrits respectivement dans les paragraphes 1 et 2, le paragraphe 3 qui figurait dans l'avant-projet a en effet disparu du projet de loi. Afin que la limite de douze heures quotidiennes maximales de travail soit garantie en l'absence d'accord collectif, il est nécessaire de réintroduire cette disposition dans le texte.

**Mme Dominique Orliac.** L'amendement AS450 est défendu.

**M. Arnaud Richard.** L'amendement propose de rétablir l'article L. 3121-18-1 qui figurait dans l'avant-projet de loi. Il nous paraît souhaitable que la limite de douze heures de travail quotidien soit garantie par la loi.

**M. Bernard Accoyer.** Cet amendement n'apporte rien au regard des objectifs qui sont poursuivis par ce projet de loi.

**M. le rapporteur.** Je vous invite à retirer ces amendements puisque votre exigence est satisfaite au-delà même de ce que vous demandiez. La question de la dérogation à la durée quotidienne de travail est traitée dans l'alinéa 73 du projet de loi, parmi les mesures d'ordre public.

**Mme Isabelle Le Callennec.** L'alinéa 73 fait référence à un décret pour déterminer les conditions de dérogation.

**M. le rapporteur.** C'est déjà le cas aujourd'hui. Il est plutôt encourageant que cette disposition, jusqu'à présent prévue par la partie réglementaire du code du travail, figure désormais dans les dispositions d'ordre public.

**M. Christophe Cavard.** Je fais évidemment confiance au rapporteur. Mais quelle garantie avons-nous que le décret prévu par l'alinéa 73 fixera la durée maximale à douze heures ?

**M. Arnaud Richard.** M. Cavard a raison, il y a un loup, monsieur le rapporteur.

**M. le rapporteur.** La limite des douze heures a été supprimée car elle n'est pas appliquée aujourd'hui. Je vous rappelle en outre que la dérogation est soumise à l'autorisation de l'inspection du travail. Il me semble que toutes les garanties sont apportées. Mais je demanderai à la ministre de le préciser en séance.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Le rapporteur vous a-t-il rassuré ?

**Mme Dominique Orliac.** Je maintiens l'amendement car je ne vois pas ce qui empêche de le voter.

*La Commission rejette ces amendements.*

*La Commission examine, en discussion commune, les amendements AS921 du rapporteur et AS295 de M. Christophe Cavard.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à rétablir la consultation des instances représentatives du personnel, prévue aujourd'hui, en cas d'autorisation octroyée par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail du fait de circonstances exceptionnelles.

**M. Christophe Cavard.** Dans le même esprit, notre amendement prévoit un avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, conformément aux prescriptions de la directive européenne 203/88/CE.

**M. Gérard Cherpion.** Il me semble préférable de nous en tenir à la rédaction du projet de loi. Il n'est pas nécessaire de complexifier un texte dont, je vous le rappelle, le titre fait référence aux nouvelles libertés pour les entreprises

**Mme Isabelle Le Calennec.** Si les instances émettent un avis négatif, quelle est la marge de manœuvre de l'inspection du travail ? Leur avis est-il simplement consultatif ?

**M. le rapporteur.** L'avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Mon amendement se borne à revenir au droit actuel tandis que celui de M. Cavard prévoit un avis conforme des instances représentatives. Je lui propose de retirer son amendement.

**M. Gérard Sebaoun.** Monsieur le rapporteur, pouvez-vous préciser ce que sont les circonstances exceptionnelles ?

**M. Christophe Cavard.** Je suis satisfait du rétablissement de la consultation des instances du personnel que propose le rapporteur. Je retire donc mon amendement.

**M. Francis Vercamer.** Cette disposition conduirait à un allongement des délais de décision.

**M. Bernard Accoyer.** Il s'agit d'une nouvelle complexification du code du travail. Je ne comprends pas pourquoi le rapporteur va dans cette direction alors qu'il est prévu un décret en Conseil d'État.

**M. Gérard Cherpion.** Nous nous situons dans le cadre d'une activité exceptionnelle. Or la transmission de l'avis introduira des délais supplémentaires.

Je ne m'imagine pas qu'un inspecteur du travail puisse trancher sans disposer d'une explication sur les circonstances exceptionnelles pour donner sa réponse. Restons-en au texte du Gouvernement, qui correspond bien à la réalité des choses.

**M. le rapporteur.** Monsieur Cherpion, cette procédure existe aujourd'hui et fonctionne. Pourquoi inventer des freins ?

Pour répondre à votre question, monsieur Sebaoun, je précise que la dérogation à la durée maximale hebdomadaire ne peut être accordée « qu'en cas de circonstances

exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail », impliquant par exemple un travail d'urgence.

*L'amendement AS295 est retiré.*

*La Commission adopte l'amendement.*

*Elle examine ensuite les amendements identiques AS95 de M. Gérard Cherpion et AS541 de M. Arnaud Richard.*

**M. Gérard Cherpion.** L'objet de cet amendement est de rétablir la rédaction initiale du projet de loi, qui prévoyait la possibilité, par accord collectif, de dépasser la durée maximale hebdomadaire jusqu'à quarante-quatre heures sur une période de seize semaines, et non de douze, afin de donner plus de souplesse à l'entreprise pour gérer des pics d'activité.

**M. Arnaud Richard.** Cet amendement vise à porter à seize semaines la période de référence. Cette extension permettrait d'apporter davantage de souplesse face aux variations d'activité. En l'absence de cette possibilité d'ajustement, les entreprises peinent à faire face aux hausses temporaires d'activité. Précisons que cette durée est conforme à la législation européenne : elle est déjà prévue par l'article 16 de la directive européenne sur le temps de travail.

**M. le rapporteur.** Monsieur Cherpion, je ne connais qu'un texte du Gouvernement, c'est celui qui a été adopté par le conseil des ministres. Je ne souhaite pas revenir sur le droit constant établi à propos de cet élément. Avis défavorable sur ces amendements.

**M. Élie Aboud.** Ce projet de loi va faire des mécontents partout, monsieur le rapporteur. Avec ces amendements, vous tenez une occasion unique d'envoyer un signal clair au monde économique. Pourquoi la rater ?

Croyez-vous vraiment que les entreprises décident d'allonger la durée maximale hebdomadaire pour leur plaisir ? Non, vous le savez bien : elles veulent pouvoir faire face aux surcroûts d'activité.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Il est tout de même difficile d'ignorer qu'il y a eu une première version de ce projet de loi, monsieur le rapporteur, même si elle n'a pas été examinée par le conseil des ministres. Nous n'avons pas inventé les échanges qui ont eu lieu et nous savons tous qu'une période de seize semaines était prévue. J'ajoute qu'une organisation syndicale est même prête à ester en justice parce qu'elle estime que l'article L. 1 du code du travail n'a pas été respecté.

**M. Arnaud Richard.** Monsieur le rapporteur, vous vous êtes contenté d'une réponse formelle. Que vous ne vouliez pas entendre parler de cette première version, je le conçois, vous êtes pleinement dans votre rôle, compte tenu de la difficulté de la tâche qui vous incombe. Toutefois, vous ne pouvez pas faire comme si elle n'avait jamais existé. Nous attendons des arguments de fond.

**M. Gérard Sebaoun.** J'estime au contraire très heureux que le Gouvernement soit revenu à douze semaines. Rappelons tout de même que les salariés pourront travailler quarante-quatre heures par semaine pendant trois mois consécutifs, ce qui n'est pas rien.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** C'est juste. S'agissant d'une période aussi longue, l'entreprise pourrait même recruter une personne sous CDD.

**M. Rémi Delatte.** Il y a des moments où il faut savoir donner des signes au monde économique. L'activité dans l'entreprise est souvent aléatoire. Il faut faire preuve de pragmatisme et permettre de déroger à la règle. Ne pensons pas que les décisions sont toujours imposées par le chef d'entreprise à ses salariés, elles s'inscrivent aussi dans une relation de confiance et dans une logique gagnant-gagnant.

**Mme Monique Iborra.** Cette logique du gagnant-gagnant est tellement manifeste que le texte prévoit des accords d'entreprise !

Nous le voyons, pour certains, le projet de loi n'irait pas assez loin quand pour d'autres, il irait trop loin. C'est le propre d'un texte équilibré que de susciter de telles réactions.

**M. Jean-Louis Bricout.** Quarante-quatre heures hebdomadaires pendant douze semaines, cela me semble déjà beaucoup, surtout dans certains métiers. Rappelons qu'il existe d'autres outils de flexibilité pour répondre aux surcroûts d'activité. Pensons, par exemple, à l'intérim.

*La Commission rejette ces amendements.*

*Elle en vient ensuite à l'amendement AS563 de M. Arnaud Richard.*

**M. Arnaud Richard.** Cet amendement, que je qualifierai d'amendement d'appel, vise à porter la durée hebdomadaire légale du travail de trente-cinq heures à trente-neuf heures. Nous sommes convaincus que la politique en matière de temps de travail et d'organisation du temps de travail peut constituer un formidable levier d'action pour renouer durablement avec la croissance et transformer en profondeur notre société.

La réflexion sur le temps de travail est ancienne à l'UDI. Elle nous a conduits à demander la création d'une commission d'enquête sur ce sujet en 2014 : commission d'enquête relative à l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail dont le président était Thierry Benoit et la rapporteure Barbara Romagnan.

Selon nous, le temps de travail et son organisation doivent s'inscrire au-delà des débats partisans et des oppositions stériles sur les trente-cinq heures, lesquelles doivent progressivement devenir une durée théorique puisqu'en pratique la durée de travail hebdomadaire habituelle dépasse le seuil légal et s'élève à près de 39,4 heures. Porter la durée hebdomadaire légale à trente-neuf heures payées trente-neuf heures augmenterait le pouvoir d'achat de certains salariés aujourd'hui contraints de travailler trente-cinq heures.

D'après un rapport du Sénat de janvier 2016, « une augmentation de la durée légale de trente-cinq heures à trente-sept heures par semaine serait équivalente à une baisse du coût du travail de l'ordre de 3 %, correspondant à une hausse de la part de la valeur ajoutée revenant aux entreprises d'un montant de 22 milliards, soit une hausse de leurs marges de 2 % ». Cela constituerait, selon le rapporteur général du Sénat, « un choc de compétitivité ».

Monsieur le rapporteur, que ces propos vous fassent sourire m'inquiète car nous tenons enfin là une solution pour le problème de la compétitivité dans notre pays.

**M. Bernard Accoyer.** Cet amendement me paraît particulièrement opportun. Les multiples commissions d'enquête et missions d'information conduites dans cette maison, par la droite comme par la gauche, ont démontré l'ampleur des conséquences du passage aux trente-cinq heures. Dans le secteur concurrentiel, il a provoqué une hausse du coût du travail, une baisse de la compétitivité des entreprises, et une augmentation du chômage. Dans la fonction publique, initialement non concernée, il a conduit à une hausse du coût du travail des fonctionnaires de plus de 11 % par an. Le chiffre de 20 milliards d'euros par an est couramment admis pour évaluer le coût global des trente-cinq heures.

Compte tenu de notre dette publique et du déficit annuel du budget de la nation, nous mettre à travailler davantage est une priorité.

**M. Gérard Sebaoun.** Ayant été membre de cette commission d'enquête, je me souviens que les conclusions de la rapporteure, Barbara Romagnan, n'étaient pas tout à fait les mêmes que celles de Thierry Benoit. Je rappellerai aussi que le passage aux trente-cinq heures a été une période faste pour notre société puisque cela a permis la création de 350 000 emplois.

Les Français travaillent environ trente-neuf heures, monsieur Richard. Autrement dit, les quatre heures de travail qu'ils effectuent au-delà de la durée légale de trente-cinq heures leur sont payées en heures supplémentaires et je trouve cela très bien. Pourquoi vouloir porter la durée légale à trente-neuf heures payées trente-neuf heures ?

**M. le rapporteur.** Je ne vais pas me lancer dans un grand débat sur les trente-cinq heures. Vous savez tous quelle est ma position à ce sujet. Compte tenu du nombre de demandeurs d'emploi, je ne pense pas qu'il soit très légitime de songer à revenir aux trente-neuf heures.

Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS562 de M. Arnaud Richard.*

**M. Arnaud Richard.** Avant d'atteindre notre objectif de retour aux trente-neuf heures, il serait intéressant d'inscrire au sein des dispositions relevant de l'ordre public que le taux de majoration pour les quatre premières heures supplémentaires – soit jusqu'à trente-neuf heures – est fixé à 10 %, sans ouvrir ce champ à la négociation. Cette bonification permettrait d'augmenter progressivement la durée hebdomadaire jusqu'à trente-neuf heures tout en confortant notre compétitivité et la flexibilité du marché du travail. *In fine*, cet amendement reviendrait à établir une durée de travail de trente-neuf heures payées 39,4 heures.

Et pour ne pas diminuer le pouvoir d'achat des salariés qui travaillent plus de trente-cinq heures, et qui bénéficient d'un taux de majoration des heures supplémentaires de 25 %, nous proposons la défiscalisation des heures supplémentaires.

**M. le rapporteur.** Votre amendement reviendrait à inscrire dans les dispositions relevant de l'ordre public une modification qui se situe en deçà du supplétif. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle en vient à l'amendement AS676 de M. Serge Bardy.*

**M. Serge Bardy.** Le 15 septembre 2013, François Hollande déclarait que 100 000 emplois avaient été perdus à cause de la défiscalisation des heures supplémentaires décidée sous la présidence de Nicolas Sarkozy dans la loi TEPA. L'exonération des heures supplémentaires de cotisations sociales patronales a en effet favorisé le recours aux heures supplémentaires en cas de hausse de l'activité et a désincité les employeurs à embaucher. Ses effets nuisibles sur l'emploi ont été maintes fois dénoncés.

Et qu'observe-t-on trois ans plus tard ? Non seulement les heures supplémentaires ont été refiscalisées, ce qui a entraîné une perte de pouvoir d'achat pour les salariés, mais l'article 2 du projet de loi permet de diminuer leur rémunération plus facilement. Les alinéas 108 et 109 prévoient en effet que leur taux de majoration peut passer de 25 % à 10 % par simple accord d'entreprise et non plus *via* un accord de branche alors que les branches dans leur écrasante majorité ont maintenu une majoration de 25 %. À l'heure où l'emploi est affirmé comme la priorité du Gouvernement, il semble paradoxal de faciliter le recours aux heures supplémentaires : elles ne créeront pas d'embauches supplémentaires et les salariés travailleront davantage tout en étant payés moins qu'auparavant.

Si cette disposition entre en vigueur, elle aura deux effets. À court terme, elle aura un impact sur l'emploi en freinant les embauches nouvelles. À moyen terme, elle introduira un dumping social au sein de chaque branche pouvant entraîner une baisse généralisée des salaires. En cas de difficulté dans un secteur, l'existence d'un accord d'entreprise prévoyant une majoration de 10 % des heures supplémentaires au sein d'une entreprise créera un précédent dans la branche. Peu à peu, les entreprises s'aligneront sur les accords les moins favorables qui auront été négociés dans les entreprises où les syndicats sont les plus faibles.

Cet amendement entend rétablir le maintien de la hiérarchie des normes et du principe de faveur en prévoyant qu'une diminution de la majoration des heures supplémentaires ne puisse être possible que dans le cadre d'un accord de branche.

**M. le rapporteur.** Nous évoquons l'équilibre entre ce qui relève de l'accord de branche et ce qui relève de l'accord d'entreprise. L'un des points forts du projet de loi est de permettre aux entreprises de trouver de la souplesse à travers la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche sur divers points, dont celui que vous évoquez. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Autant j'abonde dans le sens de M. Bardy lorsqu'il souligne que la refiscalisation des heures supplémentaires a entraîné une perte de pouvoir d'achat pour les salariés, autant je me sépare de lui lorsqu'il affirme que leur défiscalisation a désincité les employeurs à embaucher. Les chefs d'entreprise nous expliquent tous que lorsqu'ils ont recours aux heures supplémentaires, c'est seulement pour un faible volume qu'ils demandent à un salarié de l'entreprise déjà formé d'effectuer. Cela n'est pas suffisant pour créer un emploi pour un nouveau salarié.

**Mme Monique Iborra.** Je partage l'avis du rapporteur.

D'une part, le recours aux heures supplémentaires peut constituer une réponse à un surcroît d'activité, conjoncturel par définition.

D'autre part, l'accord d'entreprise, dont relèverait la majoration des heures supplémentaires, est un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages, et non plus 30 %. Ne l'oublions pas.

Je comprends que certains estiment que ces dispositions ne sont pas entièrement satisfaisantes mais on ne peut pas dire que le salarié serait placé dans une position défavorable pendant un temps très long.

*La Commission rejette cet amendement.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS738 de Mme Éva Sas.*

**Mme Éva Sas.** Vous nous disiez, monsieur le rapporteur, que la course au moins-disant social était un risque avéré mais qu'il fallait examiner cette question point par point. En l'occurrence, les heures supplémentaires sont susceptibles de faire l'objet d'une concurrence entre entreprises. Il nous semble donc pertinent de maintenir la possibilité pour les branches de négocier des accords pour déterminer l'ensemble des éléments relatifs aux heures supplémentaires, à savoir leur taux de majoration, leur contingent et leur contrepartie en repos.

**Mme Jacqueline Fraysse.** Je soutiens cet amendement. Il est nécessaire de maintenir l'accord de branche comme niveau pertinent pour ce qui relève des heures supplémentaires.

**M. Jean-Patrick Gille.** J'invite mes collègues à bien réfléchir à cet amendement. S'agissant des heures supplémentaires, nous estimons que la négociation ne peut descendre au niveau de l'accord d'entreprise, sinon une spirale déflationniste portant sur les salaires et les heures supplémentaires apparaîtra rapidement et les petites entreprises, en particulier, risqueront d'être mises en difficulté. S'il y a des branches, c'est pour fixer des règles claires de nature à maintenir une concurrence équilibrée entre les entreprises d'un même secteur, quelle que soit leur taille.

**M. Christophe Cavard.** Lors des auditions, les représentants des PME, notamment la CGPME, ont souligné que les entreprises de plus petite taille ne seraient pas forcément en mesure de négocier des accords d'entreprise équilibrés. Le rapport Combrexelle, référence de ce projet de loi, avait lui-même mis en avant le fait que la négociation ne pouvait être de même nature selon la nature et la taille des entreprises. On ne peut généraliser ce type de disposition à toutes les entreprises.

J'ajoute n'avoir toujours pas compris d'où provenait ce taux de 10 % pour la majoration des heures supplémentaires. Pourquoi pas 15 % ou 20 % ? N'y a-t-il pas un risque de distorsion trop fort compte tenu de l'écart avec le taux de 25 % qui prévaut actuellement ?

**M. Gérard Cherpion.** Je suis toujours surpris par cette suspicion dont font l'objet les accords collectifs d'entreprise. Qu'ils aient été signés veut bien dire que les salariés se sont mis d'accord et ont pris leurs responsabilités. En outre, en l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche prévaut ce qui apporte une sécurité.

**M. le rapporteur.** J'indique tout d'abord à M. Cavard qu'il est d'ores et déjà possible dans le cadre d'un accord de descendre jusqu'au taux de 10 %.

S'agissant de l'amendement de Mme Sas, mes chers collègues, je trouverais cocasse que la commission l'adopte alors qu'elle a rejeté l'amendement précédent, moins radical. Il vise à interdire l'accord d'entreprise, alors que celui-ci est autorisé aujourd'hui, même si primauté est donnée à l'accord de branche. Autrement dit, il retirerait toute possibilité de souplesse.

**Mme Éva Sas.** Monsieur le rapporteur, mon amendement n'interdit pas l'accord d'entreprise, il vise seulement à éviter que celui-ci ne soit moins favorable que l'accord de branche.

Le projet de loi aboutit à placer les TPE et PME en position défavorable car il y a très peu de chances pour qu'elles puissent conclure un accord d'entreprise, par exemple pour diminuer le taux de majoration des heures supplémentaires. Cela les expose à subir la concurrence déloyale des grandes entreprises. Je vous invite à discuter de ce point avec elles.

Ce ne serait pas seulement les entreprises qui seraient mises en concurrence entre elles, incitées qu'elles seraient à fixer un taux de majoration le plus faible possible, mais aussi les sites d'une même entreprise car un accord d'établissement pourrait aboutir à une diminution du taux de majoration. Vous savez bien, monsieur le rapporteur, que les sites d'une même entreprise sont déjà mis en concurrence.

**M. le rapporteur.** Je maintiens, madame Sas, que votre amendement revient à interdire les accords d'entreprise puisqu'il vise à supprimer à l'alinéa 108 les mots « Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement » pour ne laisser que les mots « une convention ou un accord de branche ». Ce n'était peut-être pas votre objectif mais cela aboutit à ce résultat.

*La Commission rejette cet amendement.*

*Elle est saisie de l'amendement AS744 de Mme Éva Sas.*

**Mme Éva Sas.** Cet amendement de repli vise à limiter aux accords de branche la possibilité de dérogation dans un sens moins favorable s'agissant de la majoration des heures supplémentaires, sur laquelle les entreprises et les sites d'une même entreprise risquent très fortement d'être mis en concurrence.

**M. le rapporteur.** Aujourd'hui, il est possible par accord de fixer un taux de majoration à 10 %. Votre amendement ne le permettrait plus. Avis défavorable.

**Mme Éva Sas.** Sauf erreur de ma part, cette diminution est possible par accord de branche et non par accord d'entreprise.

**M. le rapporteur.** Il est possible de descendre à 10 % par accord d'entreprise, à défaut d'accord de branche.

*La Commission rejette cet amendement.*

*Elle en vient à l'amendement AS234 de Mme Marie-Lou Marcel.*

**Mme Marie-Lou Marcel.** Le taux de majoration des heures supplémentaires doit être identique à celui prévu au premier alinéa de l'article L. 3121-22 du code du travail, soit 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà. La fixation d'un taux de 10 % est

aujourd'hui possible par accord de branche mais dans les faits, très peu de branches ont retenu cette valeur. La généralisation d'un taux de 10 % par accord d'entreprise aurait un impact négatif sur le revenu des salariés. C'est la raison pour laquelle mon amendement propose de fixer le taux minimal à 25 % et non pas 10 %.

**M. le rapporteur.** Il y a peu d'accords à 10 % – Mme Marcel a raison – mais il en existe. Vous suggérez de supprimer la possibilité de descendre en dessous du taux de majoration de 25 %. Pourquoi revenir sur des possibilités qui existent ? Puisque ces accords sont peu nombreux, ils ne devraient pas vous effrayer à ce point. Tout le monde ne parle que de négociation collective mais dès qu'il est question de la mettre en pratique, on veut impérativement la corseter. Avis défavorable.

**M. Bernard Accoyer.** Nous sommes vraiment à front renversé par rapport à l'esprit du texte. Cet amendement introduit une rigidité supplémentaire et, dans bien des cas, une hausse du coût du travail et une perte de compétitivité. On ne voit pas comment l'objectif du texte – résoudre le problème du chômage – pourrait être atteint de cette façon.

**Mme Isabelle Le Calennec.** Monsieur le rapporteur, vous disiez que peu de branches avaient adopté un taux de majoration des heures supplémentaires à 10 %. Pourriez-vous nous citer des exemples ?

**M. le rapporteur.** Il s'agit essentiellement, voire exclusivement, de l'hôtellerie et du tourisme.

**Mme Marie-Lou Marcel.** J'entends bien ce que l'on me dit sur les entreprises mais je reprendrai le titre du texte : « Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs. » Je ne pense pas que généraliser à 10 % le taux de majoration des heures supplémentaires soit une nouvelle protection pour les salariés.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle en vient à l'amendement AS920 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement propose de rétablir une disposition qui a été omise à la faveur de l'introduction de la nouvelle architecture des normes, à savoir l'information des instances représentatives du personnel pour les heures supplémentaires accomplies dans l'entreprise dans le cadre du contingent annuel, et la consultation de ces mêmes instances pour les heures accomplies au-delà du contingent annuel.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS912 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** C'est le même sujet : le rétablissement de la consultation des institutions représentatives du personnel.

**Mme Isabelle Le Calennec.** S'agit-il d'un avis consultatif ou d'un avis conforme ?

**M. le rapporteur.** Il s'agit d'un avis consultatif.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle examine, en discussion commune, les amendements AS235 de Mme Marie-Lou Marcel et AS751 de Mme Éva Sas.*

**Mme Marie-Lou Marcel.** Les alinéas 132, 133 et 134 prévoient une période de référence pour le déclenchement des heures supplémentaires allant jusqu'à trois ans. Or la prise en compte d'une telle durée est préjudiciable à l'organisation de vie et de travail des salariés. De plus, elle peut engendrer, pour les femmes en particulier, des charges supplémentaires de garde d'enfant ou autres. C'est pourquoi je propose que la période de référence pour le déclenchement des heures supplémentaires ne puisse excéder un an comme mentionné aux articles L. 3122-1 à L. 3122-6 du code du travail.

**M. Bernard Accoyer.** Encore de la rigidité à la place d'une certaine souplesse et d'une certaine stabilité. L'amendement va à contresens de l'objectif du texte.

**M. le rapporteur.** Je me suis moi-même interrogé sur cette période de trois ans et, objectivement, je comprends l'argumentation développée. Cela étant, même dans le cadre de ce qui est proposé aujourd'hui, l'accord devra fixer une limite au-delà de laquelle les heures supplémentaires effectuées seront considérées comme des heures supplémentaires, et le cadre de référence pour le calcul des durées maximales de travail restera calqué sur les limites de droit commun.

En outre, votre amendement pose un problème de forme : vous supprimez les deux alinéas qui fixent le cadre de référence – indispensable même si l'on reste dans un horizon annuel.

Enfin, la suppression sèche de la possibilité de procéder par voie unilatérale ne me semble pas souhaitable : c'est l'une des mesures du projet de loi favorable aux petites entreprises qui ne sont pas outillées pour négocier des accords de modulation du temps de travail. Cette possibilité de modulation unilatérale existe déjà actuellement dans une limite de quatre semaines.

Pour résumer, il existe des dispositions qui permettent de répondre à votre inquiétude légitime, et votre amendement supprime des éléments importants, ce qui ne me semble pas être votre intention de départ. Avis défavorable.

**M. Gérard Sebaoun.** Comme le rapporteur vient de le souligner, ce n'est pas une bonne idée de supprimer les alinéas 133 et 134. En revanche, je mets en garde contre l'idée de faire passer la période de référence à trois ans : je doute de la capacité d'un salarié à faire valoir ses droits sur une période aussi longue. Cela me paraît extrêmement compliqué. Je comprends les réticences – partagées par le rapporteur – à faire passer la période d'un à trois ans. En revanche, tel que rédigé, l'amendement supprime des alinéas utiles.

**M. Jean-Patrick Gille.** On peut rectifier l'amendement en supprimant le II. Je tiens à rappeler que la mesure étudiée figure dans l'ordre public, c'est-à-dire qu'elle deviendra la règle pour tous.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Ce n'est pas possible car il y a trop de sous-amendements de conséquence.

**M. le rapporteur.** Le premier élément implique en effet trop de sous-amendements de conséquence.

**Mme Éva Sas.** Mon amendement va dans le même sens que celui de ma collègue puisqu'il vise à supprimer la possibilité de moduler les heures supplémentaires sur une période de trois ans. Ce délai est trop important parce qu'il entraîne un paiement différé qui peut mettre en difficulté certaines familles, sans parler du risque de non-paiement des heures supplémentaires. En outre, une telle disposition va à l'encontre de la prévisibilité du temps libre. Comme mon amendement ne demande que la modification de l'alinéa 132, il me semble répondre à la préoccupation du rapporteur. Nous pouvons rediscuter de sa rédaction avant le passage du texte en séance, mais il nous semble important de revenir à la période d'un an.

**M. Jean-Louis Bricout.** La longueur de cette période peut aussi être compliquée à gérer pour les entreprises : le report de ces charges salariales sera décalé par rapport à d'autres calculs – fiscaux notamment – qui s'effectuent sur un an.

**M. Christophe Cavard.** Les chefs d'entreprise – je le dis à nos collègues enclins à prendre leur défense – vont avoir du mal à tenir une comptabilité de ces heures sur une période de trois ans. En outre, si je lis bien l'alinéa 140, il est possible de revenir à une période de référence d'un an dans le champ de la négociation collective. J'avoue que je suis un peu perdu et que j'aurais besoin des éclaircissements du rapporteur.

**Mme Marie-Lou Marcel.** Pour en revenir à l'amendement AS235, l'alinéa 133 n'a effectivement pas à être supprimé. En revanche, il faudrait apporter une modification à l'alinéa 134 : écrire « inférieure ou égale à un an » au lieu d'« inférieure ou supérieure à un an ».

**M. le rapporteur.** Madame Marcel, votre amendement n'est pas rédigé en ce sens. Je confirme qu'il ne peut être retenu tel que rédigé. Vous pouvez le réécrire avant l'examen du projet de loi en séance publique. En l'état actuel des choses, je ne peux qu'émettre un avis défavorable, nonobstant mon propos sur l'ensemble de votre argumentaire.

En réponse à Christophe Cavard, j'indique que l'ordre public fixe le délai maximal, c'est-à-dire une période de référence pouvant aller jusqu'à trois ans. Ensuite, l'accord de branche se situe à l'intérieur de ce délai maximum.

**M. Gérard Cherpion.** Cette période de trois ans n'a pas été définie par hasard. Elle correspond à des entreprises – celles du secteur automobile, par exemple – pour lesquelles les variations économiques sont extrêmement importantes. D'ailleurs, cet alinéa 132 est ainsi rédigé : « Cette période de référence ne peut pas dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale. » Il marque bien une différence de traitement entre les grandes entreprises et les petites entreprises. Ces dernières ne peuvent pas, en effet, prévoir sur des durées très longues. Mais je ne vois pas la difficulté qu'il y a à prendre une période de trois ans pour de grandes entreprises.

**M. le rapporteur.** Pour résumer, je réitère mon avis défavorable à ces deux amendements pour des raisons à la fois de fond et de forme.

*La Commission rejette successivement les amendements AS235 et AS751.*

*Puis elle examine, en discussion commune, l'amendement AS236 de Mme Marie-Lou Marcel et AS96 de M. Gérard Cherpion.*

**Mme Marie-Lou Marcel.** Mon argumentaire reste le même, mais il s'applique cette fois à l'alinéa 140.

**M. Gérard Cherpion.** On arrive à l'alinéa 140 dont parlait Christophe Cavard : « La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans. » Il faut supprimer la limite d'un an pour rester en cohérence avec ce que nous avons déjà adopté.

**M. le rapporteur.** S'agissant de l'amendement de Mme Marcel, le raisonnement est le même que tout à l'heure, sauf que nous nous situons maintenant dans le champ de la négociation. Je suis défavorable à ces amendements, pour des raisons de fond et de forme.

*La Commission rejette successivement les amendements AS236 et AS96.*

*Elle en vient ensuite à l'amendement AS237 de Mme Marie-Lou Marcel.*

**Mme Marie-Lou Marcel.** Toujours dans la même logique, je propose de réécrire l'alinéa 145, en gardant une période de référence inférieure à un an.

**M. le rapporteur.** Mme Marcel a raison : il s'agit d'un amendement de conséquence. Étant conséquent avec moi-même, j'émet un avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine, en discussion commune, l'amendement AS878 du rapporteur pour avis de la Commission des affaires économiques et l'amendement AS160 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Yves Blein, rapporteur pour avis de la Commission des affaires économiques.** Cet amendement a été adopté par la Commission des affaires économiques où nous avons réfléchi sur la pertinence qu'il y avait à retenir une période de référence plutôt qu'une autre en matière d'aménagement du temps de travail. Le projet de loi veut porter cette période de quatre à neuf semaines, c'est-à-dire deux mois et une semaine, alors que le rythme de vie est plutôt indexé sur le mois. L'entreprise paie les salaires tous les mois, et le trimestre est souvent la période de référence pour arrêter des comptes intermédiaires et faire le point sur les commandes. Pour le salarié, le trimestre peut aussi être le bon cycle d'aménagement de son temps, notamment parce qu'il permet d'intégrer le rythme de la scolarité et des vacances des enfants. Avec une visibilité de trois mois, le salarié est en mesure de mieux s'organiser. Par cet amendement, nous proposons donc de modifier l'alinéa 149, et de prévoir une répartition de la durée du travail sur douze semaines, dans l'intérêt bien compris des salariés et des entreprises.

**M. Gérard Cherpion.** Mon amendement propose d'en revenir au projet initial et d'opter pour une durée de seize semaines. Cela étant, je me rallie à la position équilibrée de M. Blein, et je retire mon amendement.

*L'amendement AS160 est retiré.*

**M. le rapporteur.** Le texte prévoit neuf semaines pour les entreprises de moins de cinquante salariés et quatre semaines pour les autres. J'entends l'argumentaire du rapporteur pour avis, mais je rappelle que le choix qui a été fait est le fruit d'une concertation engagée avec les partenaires sociaux. C'est pourquoi j'émet un avis défavorable à l'amendement.

**M. Lionel Tardy.** Douze semaines, c'est-à-dire un trimestre, me semble une période raisonnable. En plus, cet amendement est l'un des rares présentés par la Commission des

affaires économiques dont je fais partie ainsi que d'autres ici qui n'ont pas le droit de voter. Comme notre commission n'a pas été saisie au fond sur ce texte, il serait bon que quelques-uns de ses amendements puissent être adoptés.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Monsieur Tardy, jusqu'à preuve du contraire, le code du travail relève plutôt du domaine de la Commission des affaires sociales. Il fallait venir nous rejoindre dès le début de la législature.

*La Commission rejette l'amendement AS878.*

*Puis elle en vient à l'amendement AS359 de M. Serge Bardy.*

**M. Serge Bardy.** Cet amendement vise à supprimer l'alinéa 151 qui crée une ambiguïté. L'alinéa 149 indique : « À défaut d'accord mentionné à l'article L.3121-42, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus, dans des conditions fixées par décret. » Or à l'alinéa 150, il est précisé : « Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines. » Ces alinéas sont potentiellement contradictoires ou, du moins, leur articulation est trop imprécise. De manière générale, l'extension du pouvoir unilatéral de l'employeur sur la répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines n'est pas souhaitable et n'incite pas à la négociation collective.

**M. le rapporteur.** Je ne comprends pas très bien l'amendement. Il vise à supprimer une disposition sur le délai de prévenance des salariés en cas de changement d'horaire ou de durée du travail, applicable de manière supplétive, et qui reprend le délai actuel de sept jours. Vous renvoyez aux deux articles précédents mais il s'agit, d'une part, de la possibilité d'aménager le temps de travail de manière unilatérale, et, d'autre part, de cas particuliers d'entreprises fonctionnant en continu. À mon avis, ils n'ont rien à voir avec ces délais de prévenance qui s'appliquent dans tous les cas d'aménagement du temps de travail, dans l'hypothèse où l'accord collectif sur le sujet ne fixerait pas de délai spécifique. Je pense qu'il est plutôt prudent de conserver cet alinéa 151. Je propose que l'on se voie pour retravailler le sujet. Si vous maintenez votre amendement, je vais être obligé d'émettre un avis défavorable parce que je ne comprends pas bien ce que vous voulez faire.

**M. Serge Bardy.** Je suis d'accord pour retravailler le sujet.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission examine l'amendement AS97 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Gérard Cherpion.** Cet amendement a pour objet de rétablir la rédaction initiale du projet de loi, en ce qui concerne la possibilité donnée à l'employeur de mettre en place un dispositif d'heures individualisées, qui permet un report d'heures d'une semaine sur l'autre. Actuellement, un tel dispositif peut être mis en place par l'employeur, dès lors qu'il n'y a pas d'opposition du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. Imposer un avis conforme conduirait à rendre plus compliqué la mise en œuvre de ce dispositif, sans justification. En l'absence de représentants du personnel, il convient de revenir à la rédaction initiale du projet de loi, à savoir une information de l'inspection du travail.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Il n'y a pas de projet de loi initial ! Il y a le projet de loi, celui que nous avons entre les mains.

**M. le rapporteur.** Nous avons d'autant plus besoin de l'accord des instances représentatives du personnel qu'il est question d'horaires individualisés. Il n'y a aucune raison que ces instances soient amoindries à la faveur de l'amendement que vous proposez et de la nouvelle architecture de normes mises en œuvres dans le cadre de cet article. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle en vient à l'amendement AS255 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Gérard Cherpion.** L'objet de cet amendement, relatif à l'alinéa 157, est de revenir au texte que nous avons eu – qui n'est peut-être pas la rédaction initiale – en ce qui concerne la possibilité donnée à l'employeur de mettre en place un dispositif d'heures individualisées. L'exposé des motifs est le même que pour l'amendement précédent.

**M. le rapporteur.** Là encore, je ne vois pas pourquoi l'on passerait d'une autorisation à une simple information de l'inspecteur du travail. Les horaires individualisés méritent, au contraire, d'être particulièrement suivis : ils permettent un report d'heures d'une semaine sur l'autre, ce qui évite le paiement d'heures supplémentaires. Ils doivent rester exceptionnels et n'être mis en œuvre qu'à la demande du salarié. Il convient de conserver leur régime protecteur. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Callennec.** L'histoire ne dit pas de combien de temps dispose l'inspecteur du travail pour rendre son avis. Autoriser peut prendre plus de temps qu'être informé.

**M. le rapporteur.** C'est le système actuellement en vigueur et il fonctionne.

**M. Gérard Cherpion.** À partir du moment où l'inspection du travail est informée, elle peut prendre toutes les dispositions qu'elle souhaite. L'autorisation allonge les délais et supprime de la souplesse pour un résultat identique.

**M. Bernard Accoyer.** On se demande pourquoi le Gouvernement ne se met pas d'accord avec nous. Vous voyez bien que nous soutenons les dispositions qui avaient été proposées au départ. Il y a une majorité alternative qui permettrait de réelles avancées en ce qui concerne le code du travail. On aiderait ainsi François Hollande à peut-être obtenir le résultat qu'il nous promet depuis le début de son mandat.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Monsieur Accoyer, je vous invite à le soutenir jusqu'à jeudi ou vendredi si nous sommes encore ici.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS238 de Mme Marie-Lou Marcel.*

**Mme Marie-Lou Marcel.** Il est défendu.

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à supprimer le dispositif de renoncement du salarié à des jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait en jours. Je pense que

nous devons rester à droit constant parce qu'il n'y a pas de raison de supprimer cet élément. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle en vient ensuite aux amendements identiques AS296 de M. Christophe Cavard, AS675 de Mme Audrey Linkenheld et AS762 de Mme Jacqueline Fraysse.*

**M. Christophe Cavard.** Cet amendement propose de supprimer l'alinéa 196 : « Lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect du repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés. » Cette disposition contredit en effet une jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer la prise des congés par les salariés.

**Mme Marie-Lou Marcel.** Je considère que mon amendement identique est défendu.

**Mme Jacqueline Fraysse.** Par cet amendement, il s'agit de supprimer l'alinéa 196 qui inverse la charge de la preuve en matière de responsabilité de contrôle du temps de travail des salariés en forfait en jours. Ce dispositif est régulièrement sanctionné par le Comité européen des droits sociaux pour sa non-conformité avec la Charte sociale européenne. En effet, le contrôle du temps de travail relève de la responsabilité de l'employeur. Or la rédaction, que vous proposez à cet alinéa, implique que l'employeur est exonéré de toute responsabilité dès lors que celui-ci « a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect du repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié. » Cette formulation fait donc peser sur le salarié en forfait en jours, la responsabilité du contrôle du temps de travail, ce qui va à l'encontre de la jurisprudence de la Cour de cassation. Celle-ci précise en effet que l'employeur est tenu d'établir un contrôle régulier de la charge de travail, à travers un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées de travail, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos. Cette responsabilité du contrôle du temps de travail qui incombe à l'employeur s'explique également par l'obligation de résultat qui pèse sur lui afin de préserver la sécurité et la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours. Pour toutes ces raisons, nous souhaitons supprimer cet alinéa.

**M. le rapporteur.** Je partage les interrogations des porteurs des trois amendements qui viennent d'être présentés. À l'évidence, il y a un renversement de la charge de la preuve que je n'arrive pas à comprendre. J'émet donc un avis favorable aux amendements.

**M. Gérard Cherpion.** Il faut reprendre le texte de cet alinéa. Il est indiqué que l'employeur a fixé une charge de travail compatible avec le respect du repos et des congés du salarié. C'est dans le cas où le salarié, de sa propre initiative, n'a pas pris ces repos ou congés, que la responsabilité de l'employeur n'est pas en cause. Il me semble que c'est la moindre des choses.

**Mme Jacqueline Fraysse.** Est-il fréquent que les salariés renoncent à leur repos et congés ?

**M. Gérard Cherpion.** Je rappelle que nous sommes dans le cas de forfaits en jours. Je ne comprends pas votre position.

**M. Gérard Sebaoun.** Imaginons que le salarié mette sa santé en danger en maximisant son nombre d'heures de travail. L'employeur a une responsabilité pleine et entière : c'est le droit.

**M. Alain Fauré.** Certains salariés – j'en connais dans mon entourage – accumulent des heures supplémentaires pour pouvoir prendre des jours de congé. C'est peut-être dommage de priver des personnes de la possibilité de gérer leur temps de cette façon.

*La Commission adopte les amendements.*

*La Commission examine l'amendement AS98 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Gérard Cherpion.** Mon amendement s'applique au travail et aux travailleurs de nuit, et permet de sécuriser les accords sur le forfait en jours, en n'appliquant pas les mesures sur le travail de nuit afin d'éviter une nouvelle renégociation.

**M. le rapporteur.** Sur la forme, je crains qu'il n'y ait un problème de référence sur les deux articles cités, dont la numérotation n'est pas exacte. Sur le fond, s'il faut comprendre que les critères du travail de nuit et la réglementation de la période de nuit ne s'appliquent pas aux salariés soumis au forfait en jours, je ne peux qu'y être farouchement opposé. Je ne vois pas ce qui justifierait une telle exception.

Je rappelle que le dispositif du forfait en jours a déjà fait l'objet de plusieurs condamnations au niveau européen et au niveau communautaire, au motif qu'il ne garantissait pas suffisamment la santé et la protection des salariés. Le statut du travailleur de nuit concerne les employés qui travaillent deux fois trois heures par semaine sur les périodes de nuit comprises entre vingt et une et six heures du matin, ou sur une période différente définie par accord, ou 270 heures par an.

Ne revenons pas, avec votre amendement, sur les acquis de ce statut particulier, qui me paraissent essentiels. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS99 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Gérard Cherpion.** L'objet de cet amendement est de rétablir la rédaction initiale du projet de loi sur la possibilité dans le cadre de l'accord collectif instituant le forfait en jours de prévoir des modalités de fractionnement du repos afin de tenir compte des nouvelles modalités d'organisation du travail liées à l'usage des outils numériques. Le retrait de cette disposition du texte est d'autant moins compréhensible que ce fractionnement doit être prévu par accord collectif, faire l'objet d'un accord du salarié et garantir une durée minimale de repos, soit des garanties significatives.

**M. le rapporteur.** Monsieur Cherpion, vous défendez l'idée d'un fractionnement du repos quotidien et du repos hebdomadaire du salarié en forfait jours. J'attire de nouveau votre attention sur les risques juridiques qui s'attachent au forfait en jours.

La possibilité d'un fractionnement est envisagée à l'article 26 du projet de loi, article relatif au développement du télétravail et du travail à distance. Pour l'heure, il me semble que votre proposition est défavorable aux intérêts du salarié. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Calennec.** Il faut pourtant avoir en tête l'exemple des femmes qui ont le statut de cadres et repartent travailler après être allées chercher leurs enfants à l'école. Cet amendement a pour objet de sécuriser les conditions de travail de ces personnes, qui sont de plus en plus nombreuses.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS360 de M. Serge Bardy.*

**M. Serge Bardy.** À travers cet amendement, je propose de supprimer les alinéas 216 à 222 de l'article. Car il n'est pas souhaitable qu'une entreprise puisse conclure des conventions de forfaits en jours en l'absence d'accord collectif.

**M. le rapporteur.** Vous proposez de supprimer des dispositions supplétives ! Elles seules peuvent justement apporter des éléments de sécurité au salarié en l'absence d'accord. Je plaide donc pour un retrait.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission en vient à l'amendement AS361 de M. Serge Bardy.*

**M. Serge Bardy.** Je propose de limiter le forfait en jours à 203 jours par an. En admettant que l'on soit prêt à envisager que des entreprises puissent conclure des conventions de forfait hors accord collectif, il conviendrait alors que les dispositions supplétives soient très incitatives à la négociation et encadrent significativement le pouvoir unilatéral de l'employeur.

Dans cet esprit, cet amendement propose de maintenir la possibilité pour les entreprises de conclure des conventions de ce type hors accord collectif, à condition que le plancher du forfait en jours soit sensiblement plus avantageux. Il est proposé de fixer le plafond à 203 jours, soit trois semaines de jours de repos en plus que pour les entreprises bénéficiant d'un accord. Cette durée de 203 jours n'a rien d'exceptionnel : de nombreuses entreprises appliquent des forfaits en jours de cet ordre de grandeur.

**M. le rapporteur.** Je ne sais pas à quoi correspondent ces 203 jours. Je rappelle que le plafond fixé aujourd'hui dans le cadre de la négociation collective s'établit à 218 jours, qui peuvent monter jusqu'à 235 en cas de renonciation du salarié à ses jours de repos. Vous ne supprimez d'ailleurs pas ces alinéas-là, de sorte que des nombres de jours différents seraient applicables... Il y a un problème de cohérence. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS75 de M. Lionel Tardy.*

**M. Martial Saddier.** L'avant-projet soumis au Conseil d'État offrait la possibilité de négocier directement et individuellement avec les salariés la modulation du temps de travail, en particulier l'instauration d'un forfait en jours. Alors qu'elle autorise plus de flexibilité sur la base d'un dialogue, cette mesure ne figure pas finalement dans le projet de loi.

Cet amendement propose donc de la rétablir en prévoyant que les conventions de forfait en jours sont accessibles aux PME de moins de 50 salariés par simple accord entre l'employeur et son salarié.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. Vous nous proposez en fait l'inverse de ce que proposait M. Bardy, puisque vous voulez procéder de manière unilatérale, ce qui est exorbitant du droit commun. Cela me semble délicat pour le forfait en jours, dispositif qui doit rester réservé à une catégorie restreinte de salariés, car il n'est pas, selon le droit européen, suffisamment protecteur du salarié.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Que faut-il comprendre par « catégorie restreinte de salariés » ?

**M. le rapporteur.** Selon le projet de loi, il s'agit des 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, ou bien les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle en vient ensuite à l'amendement AS362 de M. Serge Bardy.*

**M. Serge Bardy.** Dans une entreprise n'ayant pas conclu d'accord collectif, il convient d'encadrer au maximum le pouvoir unilatéral de l'employeur pour éviter les dérives. Ainsi, on ne peut pas laisser ouvert le risque de « triple peine » : non-respect du temps de travail normal, absence de congés compensateurs, et absence d'accord collectif.

C'est pourquoi cet amendement préconise d'abaisser à 225 jours plutôt que 235 jours le plafond du nombre de jours maximum travaillés dans l'année, même lorsque le salarié renonce à des journées de repos en compensation d'une rémunération. On sait très bien que, dans les faits, cette situation se produit le plus souvent du fait d'une surcharge de travail empêchant les salariés de poser normalement leurs journées de repos, ce qu'il convient de ne pas encourager dans les entreprises où le garde-fou du CHSCT et des délégués syndicaux n'existent pas.

Comme vous l'avez rappelé, les salariés concernés par le forfait en jours sont normalement ceux qui jouissent d'une réelle autonomie d'emploi du temps.

**M. le rapporteur.** De nouveau, je ne sais pas à quoi correspondent ces 225 jours.

**M. Serge Bardy.** Il s'agit d'inciter à un accord collectif, plutôt qu'à une négociation de gré à gré entre employeur et salarié.

*Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine, en discussion commune, les amendements AS161 de M. Gérard Cherpion et AS599 de M. Rémi Delatte.*

**M. Bernard Accoyer.** La première version du texte prévoyait la possibilité de conclure des conventions de forfaits en dehors d'accords collectifs dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Cette disposition a été retirée du texte avant sa présentation en conseil des ministres.

Or les entreprises concernées sont des petites structures où la proximité entre l'employeur et ses salariés interdit *de facto* au chef d'entreprise d'imposer à ses salariés un rythme qui leur serait une contrainte en désaccord avec eux. Sans véhiculer une vision

angélique et béate de l'entreprise, il convient de faire confiance au dialogue social particulier qui est celui des petites structures.

C'est pourquoi cet amendement propose de réintroduire la conclusion de conventions individuelles de forfaits en heures ou en jours dans les petites entreprises par décision unilatérale de l'employeur, seule possibilité de donner de la souplesse aux employeurs et aux salariés concernés, lorsqu'ils le souhaitent.

**M. Rémi Delatte.** Le présent amendement vise à autoriser les entreprises de moins de 50 salariés à mettre en place des forfaits en jours sans accord collectif, répondant ainsi à une demande récurrente tant des entreprises que des salariés concernés, qui veulent avoir prise sur leur vie au travail. Il va ainsi dans le sens d'un pragmatisme et d'une souplesse accrues dans l'organisation du travail. Lui aussi revient au texte de l'avant-projet de loi.

**M. le rapporteur.** Le problème réside à mes yeux tant dans la possibilité unilatérale ainsi ouverte à l'employeur que dans le fait que le régime des conventions de forfait, encadré et contraint, a déjà fait l'objet de condamnations au niveau européen. Le dispositif que vous suggérez, par surcroît mis en œuvre de manière unilatérale, me semble inapproprié. Avis défavorable.

*La Commission rejette successivement les deux amendements.*

*Elle en vient ensuite à l'amendement AS241 de Mme Marie-Lou Marcel.*

**Mme Marie-Lou Marcel.** Cet amendement pose la question du travail de nuit. Il convient de réaffirmer dans la loi les dispositions actuellement prévues dans le code du travail. Elles permettent un suivi médical sérieux et effectif des salariés travaillant en horaires de nuit. C'est pourquoi je propose d'ajouter, après l'alinéa 242, différentes précisions sur la surveillance particulière des travailleurs de nuit.

**M. le rapporteur.** Je suis, par principe, plutôt hostile à la démarche consistant à donner valeur législative à des normes qui relèvent du niveau réglementaire. Par ailleurs, l'on peut discuter, sur le plan législatif, de la fréquence du suivi requis. La séance publique nous donnera peut-être l'occasion d'avancer sur ce sujet, mais non sur le reste : avis défavorable.

**M. Gilles Lurton.** Comment appliquer de telles dispositions avec seulement 5 000 inspecteurs du travail ?

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS100 de M. Gérard Cherpion.*

**Mme Isabelle Le Callennec.** Cet amendement porte sur les dispositions d'ordre public relatives au travail de nuit. Il porte à seize semaines la période de référence pour apprécier la durée maximale hebdomadaire. Il s'agit simplement de s'aligner sur la norme européenne.

**M. le rapporteur.** Contrairement à ce que dit votre amendement, la directive du 4 novembre 2003 sur l'aménagement du temps de travail ne fixe pas à seize semaines la période de référence pour définir le travail de nuit. Elle la retient pour apprécier la durée hebdomadaire de travail. En tout état de cause, cette période ne constitue qu'un maximum, qui n'exclut pas la possibilité que la législation d'un État membre soit plus favorable au salarié.

Autrement dit, la législation européenne ne fixe qu'une période maximale. Rien ne nous oblige à aligner les périodes de référence dans notre législation sur ces définitions européennes.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle en vient ensuite à l'amendement AS748 de Mme Éva Sas.*

**M. Philippe Noguès.** Le travail de nuit constitue un danger reconnu pour la santé des travailleurs et il fait à ce titre partie des facteurs de pénibilité qui sont pris en compte dans le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Travailler de nuit affecte la mémoire, l'attention et la réactivité de l'individu. Plus grave encore des études récentes ont montré l'impact du travail de nuit sur le système cardiovasculaire et le développement de cancers. Il est donc inquiétant d'envisager de diminuer le suivi médical des salariés qui travaillent de nuit. Cet amendement vise donc à rétablir leur suivi semestriel.

**M. Michel Issindou.** Les professionnels reconnaissent que le travail de nuit amène des difficultés de santé, mais un suivi semestriel n'apporte pas grand-chose de plus. Eux-mêmes disent qu'il faut seulement un suivi régulier, probablement annuel, mais pas davantage. La Haute autorité de santé (HAS) ne dit rien d'autre non plus.

**M. Gérard Sebaoun.** Je suis d'accord avec l'exposé des motifs, mais je partage l'avis de notre collègue Michel Issindou. Le salarié en difficulté peut, de toute façon, demander à tout moment à voir le médecin du travail.

**M. le rapporteur.** C'est le contenu du suivi qui doit nous occuper, plutôt que sa périodicité. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS504 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. Gérard Sebaoun.** Lorsqu'un salarié devient inapte au travail de nuit, il doit récupérer un emploi de jour. Par mon amendement, je voudrais garantir que ce salarié peut avoir le choix entre différents emplois de jour, quand c'est possible. Le choix de l'article indéfini « un » me semble risquer en effet de limiter l'employeur à ne proposer qu'un seul poste.

**M. le rapporteur.** Je partage cette préoccupation. La rédaction actuelle laisse entendre que ce choix multiple est ouvert, mais précisons-le si c'est nécessaire. Avis favorable.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Elle en vient ensuite à l'amendement AS750 de Mme Éva Sas.*

**M. Philippe Noguès.** Cet amendement vise à rétablir le délai minimum de sept jours ouvrés comme délai de prévenance des salariés quant à leurs changements d'emploi du temps. Il tend ainsi à garantir aux travailleurs une certaine prévisibilité de l'organisation de leur travail. C'est leur qualité de vie qui est en jeu. Le temps qui n'est pas consacré au travail peut

être du repos, mais aussi être mis à profit pour une activité sociale. Il est donc important de pouvoir prévoir l'organisation de son temps.

**M. le rapporteur.** Je partage cette préoccupation, mais je ne suis pas sûr que ces dispositions doivent être mises au nombre des dispositions d'ordre public. Elles relèvent davantage du droit supplétif, me semble-t-il. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS621 de Mme Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes.*

**Mme Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes.** Je voudrais poser le problème du temps partiel, qui concerne principalement les femmes. Son essor dans les années 1980 conduit à ce que 3,7 millions de femmes travaillent aujourd'hui à temps partiel – 31 % de salariées femmes contre seulement 6 % de salariés hommes.

La pratique du temps partiel est rarement un choix et entraîne des salaires faibles. Ce travail se caractérise aussi par des horaires atypiques. Des salaires horaires à temps plein se sont révélés plus élevés, à 14,60 euros de l'heure, que le salaire horaire à temps partiel, à 12,23 euros de l'heure.

Lors de la validation de l'accord national interprofessionnel de 2013, nous avons fait adopter un article L. 3123-14-1 du code du travail, pour que le temps partiel ne puisse être inférieur à vingt-quatre heures par semaine, sauf dérogation législative expresse ou accord de branche. Si ce dernier passait en dessous de cette limite, les horaires de travail devaient du moins être réguliers. Soixante accords de branche ont déjà été négociés, dont dix-sept acceptent effectivement des durées de temps partiel nettement inférieures. Dans les négociations, les salariées sont moins défendues et moins protégées, servant parfois de variable d'ajustement.

Aussi voulons-nous faire remonter dans les dispositions d'ordre public ce qui n'est aujourd'hui que du droit supplétif.

**M. le rapporteur.** Vous renversez en effet la logique du texte. Au lieu de fixer la durée légale à vingt-quatre heures en permettant aux accords de branche d'y déroger, le projet de loi dispose que les accords de branche peuvent prévoir une durée inférieure, à la condition d'apporter des garanties équivalentes à celles qui existent aujourd'hui.

Par ailleurs, il me paraît préjudiciable de renvoyer au décret toutes les dérogations qui sont inscrites aujourd'hui dans la loi. Cela me semble régressif. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle en vient ensuite à l'amendement AS101 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Bernard Accoyer.** Dans la logique du projet de loi qui est de donner la priorité au niveau de l'entreprise en matière d'organisation du travail, afin d'être le plus près des spécificités du terrain, l'objet de cet amendement est de prévoir que le niveau de majoration des heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel peut être fixé par accord d'entreprise, et à défaut, par accord de branche – dans la limite du plancher légal de

10 % –, à l’instar de ce qui est prévu pour les heures supplémentaires. Une différence de traitement entre heures supplémentaires et heures complémentaires ne se justifie pas.

**M. Michel Liebgott.** Le texte que nous examinons est simplement issu d’un dialogue entre le Gouvernement et le Parlement, comme il peut en exister.

**M. Jean-Louis Roumegas.** Je m’élève résolument contre cet amendement, qui fait le contraire de ce qu’il prétend. Il permet d’organiser le dumping social entre les entreprises d’une même branche, au détriment des PME et TPE de celle-ci. Or ce sont elles qui créent le plus d’emplois. Vraiment, je m’étonne de retrouver parmi les auteurs de ces amendements des gens qui se prétendent des chantres de la compétitivité.

**M. Arnaud Richard.** Je m’étonne quant à moi que le Gouvernement ait proposé une telle disposition dans son avant-projet.

**M. le rapporteur.** Le Gouvernement a pour objectif de donner la primauté à l’accord collectif pour fixer le taux de majoration des heures complémentaires dans le cadre du travail à temps partiel. Compte tenu des enjeux spécifiques de ce travail et des risques évoqués par notre collègue Jean-Louis Roumegas, j’é mets un avis défavorable.

*La Commission rejette l’amendement.*

*Puis elle examine l’amendement AS622 de la présidente de la délégation aux droits des femmes.*

**Mme Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes.** Mon amendement porte sur les heures complémentaires. Il nous apparaît que le projet de loi risque de limiter leur majoration à 10 %, le taux de 25 % ne devenant plus qu’une exception. Nous souhaitons quant à nous que, dès qu’elles représentent un dixième du volume horaire, elles soient majorées à 25 %.

**M. le rapporteur.** Je plaide plutôt en faveur d’un maintien du droit actuel : le taux de majoration des heures complémentaires dans le cadre du travail à temps partiel est fixé à 10 %, pourquoi le fixer à 25 % ? Avis défavorable.

*La Commission rejette l’amendement.*

*La Commission est saisie de l’amendement AS749 de Mme Éva Sas.*

**M. Jean-Louis Roumégas.** Cet amendement vise à supprimer la possibilité d’imposer des interruptions d’activité d’une durée supérieure à deux heures. En effet, les horaires des salariés à temps partiel sont déjà très irréguliers. Permettre de leur imposer des interruptions d’activité trop importantes serait préjudiciable à leur temps de repos, surtout lorsqu’ils ont des temps de trajet importants. J’ajoute que cette problématique touche particulièrement les femmes, puisque les contrats à temps partiel leur sont majoritairement dévolus – je devrais dire imposés.

**M. le rapporteur.** Là encore, cette proposition va au-delà du droit existant, puisque l’article L. 3123-16 du code du travail précise que, si l’horaire de travail du salarié à temps partiel comporte, au cours d’une même journée, plus d’une interruption d’activité ou une interruption supérieure à deux heures, il est indispensable qu’une convention ou un accord collectif définisse précisément les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent

exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques. Souhaitant rester autant que faire se peut à droit constant, j'é mets un avis défavorable à cet amendement.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS623 de la présidente de la délégation aux droits des femmes.*

**Mme Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes.** Alors que le délai de prévenance est aujourd'hui de sept jours et ne peut être ramené à trois jours que par convention, l'alinéa 390 de l'article 2 a pour effet de le réduire à trois jours. L'amendement AS623 vise à ce que le délai légal de sept jours soit maintenu, afin de protéger les personnes qui sont le plus souvent à temps partiel – à savoir les femmes, à 80 %. Une modification des horaires de travail entraîne en effet de grandes difficultés d'organisation pour les femmes, à qui il revient souvent, par exemple, de trouver des solutions pour la garde des enfants. De ce point de vue, un délai de prévenance de sept jours ne paraît pas superflu.

**M. le rapporteur.** Je rappelle que, dans les cas où le délai de prévenance est ramené en deçà du seuil légal par convention, des contreparties sont apportées au salarié concerné, conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail. Je préfère en rester aux dispositions actuelles et suis donc défavorable à cet amendement.

**Mme Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes.** À chaque fois que nous examinons un texte portant sur le droit du travail – je pense à la loi de 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ou à celle de 2014 relative à la formation professionnelle –, la délégation aux droits des femmes fait des propositions visant à améliorer le droit constant pour les femmes. Tel est le sens de notre amendement.

*La Commission rejette l'amendement.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS242 de Mme Marie-Lou Marcel.*

**Mme Marie-Lou Marcel.** Il est indiqué, à l'alinéa 398 de l'article 2, que « dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés, après information de l'inspecteur du travail ». L'amendement AS242 vise à remplacer le mot « information » par « avis », la mise en place d'horaires à temps partiel nous paraissant trop importante pour ne nécessiter qu'une information de l'inspecteur du travail.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable : la loi ne prévoit actuellement qu'une simple information de l'inspecteur du travail et il ne me semble pas opportun de modifier cette procédure.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle est ensuite saisie de l'amendement AS245 de Mme Marie-Lou Marcel.*

**Mme Marie-Lou Marcel.** L'amendement AS245 vise à ce que les heures complémentaires des salariés à temps partiel soient majorées à 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà, même si quelques rares accords de branche ont mis en place une majoration à 10 %. Les salariés à temps partiel, dont 80 % sont des femmes, sont

particulièrement fragiles, tant du point de vue du statut que de la rémunération. Permettre que la majoration s'appliquant aux heures complémentaires puisse descendre à 10 % risque d'accroître encore la précarité de la situation des personnes concernées, c'est pourquoi je propose de modifier l'alinéa 405 de l'article 2.

**M. le rapporteur.** Si je partage votre analyse sur la précarité de la situation des salariés à temps partiel, j'estime que la mise en œuvre de votre proposition aurait pour effet de fragiliser considérablement toutes les structures ayant recours à l'activité à temps partiel, donc de mettre en péril l'emploi qu'elles fournissent. En effet, ce que vous suggérez est très contraignant par rapport aux dispositions actuelles, qui prévoient une majoration de 10 % pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième des heures prévues au contrat et de 25 % pour celles comprises entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine les amendements identiques AS286 de Mme Bernadette Laclais et AS451 de M. Joël Giraud.*

**Mme Bernadette Laclais.** L'amendement AS286 a pour objet de simplifier la signature de contrats de travail intermittents dans les petites entreprises. En effet, ce type de contrat est très peu utilisé du fait qu'il nécessite un accord préalable quasiment impossible à mettre en œuvre dans les entreprises de moins de vingt salariés, qui représentent l'immense majorité des entreprises à activité saisonnière. Cette impossibilité n'est pas compensée par les accords de branche, puisqu'on estime que huit seulement auraient été conclus à ce jour.

La rareté des contrats de travail intermittents dans les petites entreprises s'explique également par la non-indemnisation des périodes non travaillées, contrairement à ce qui se fait dans le cadre du CDD saisonnier.

Je précise que notre rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques présentera un amendement similaire à celui-ci et reprenant un amendement déposé en commission par Mme Got, que j'ai cosigné. Je propose donc de retirer l'amendement AS286 au profit de celui de la commission des affaires économiques.

**Mme Dominique Orliac.** L'amendement AS451 est défendu.

**M. le rapporteur.** J'invite Mme Orliac à retirer son amendement, qui me paraît totalement satisfait par l'alinéa 420 de l'article 2.

*Les amendements AS286 et AS451 sont retirés.*

*La Commission examine les amendements identiques AS879 du rapporteur pour avis et AS646 de Mme Pascale Got.*

**Mme Bernadette Laclais.** Nous constatons sur le terrain – et tous les acteurs concernés nous le confirment, qu'il s'agisse des syndicats de salariés, des fédérations professionnelles ou des représentants patronaux – que le contrat de travail intermittent ne trouve pas aujourd'hui la place qu'il devrait pour les activités saisonnières, en raison de sa trop grande complexité et de l'impossibilité de le négocier. La commission des affaires économiques propose donc de simplifier les choses et de donner la possibilité de conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence d'accord collectif. Ne perdons pas de vue

que les entreprises ayant des activités saisonnières comptent souvent moins de vingt salariés - et même moins de dix salariés dans la grande majorité des cas.

**M. Arnaud Richard.** Les activités saisonnières méritent effectivement de faire l'objet d'un contrat de travail beaucoup plus souple. Il me semble qu'adopter une disposition en ce sens reviendrait à envoyer un signe positif en direction des PME et TPE concernées.

**M. le rapporteur.** Cet amendement présente un problème de rédaction, puisqu'il fait référence à « l'absence de convention ou d'accord collectif ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ».

Sur le fond, il ne me paraît pas opportun de permettre de conclure des contrats spécifiques en l'absence d'accord collectif. Je vous invite donc à retirer cet amendement afin que nous le retravaillions avec le Gouvernement, et émettrai à défaut un avis défavorable.

**M. Yves Blein, rapporteur pour avis.** J'attire votre attention sur la nécessité de prendre en compte l'infinie variété du travail saisonnier – souvent effectué dans le cadre de micro-entreprises – qui rend ce type d'activité très difficile à couvrir par des accords de branche. Il me paraît donc indispensable de donner plus de souplesse aux entrepreneurs concernés afin que leurs salariés puissent bénéficier d'un encadrement réglementaire adapté à leur situation. Cela dit, nous acceptons de retirer cet amendement pour le retravailler en vue de la séance publique, sous réserve d'un engagement de votre part en ce sens, monsieur le rapporteur.

**M. Christophe Cavard.** Sauf erreur de ma part, cet amendement comporte un autre enjeu que celui de la signature du contrat de travail intermittent : je veux parler de la rupture du contrat, et du fait que les personnes perdant leur statut de saisonnier se voient du même coup privées de leur couverture par l'assurance chômage.

**M. Arnaud Richard.** Dans la mesure où la ministre s'est engagée à être à l'écoute du groupe majoritaire, il me semblait préférable que le rapporteur accepte cet amendement en faveur des PME et TPE, même si cet amendement est imparfait en son état actuel : ce serait un signe positif adressé aux petites entreprises du secteur du tourisme.

J'entends la préoccupation de M. Cavard, mais il me semble que le fait qu'il s'agisse qu'un contrat à durée indéterminée s'adressant spécifiquement aux travailleurs saisonniers est sans doute plus sécurisant pour les salariés, notamment en termes de droit aux indemnités de chômage.

**Mme Bernadette Laclais.** Nous sommes bien d'accord sur le fait que le contrat intermittent à durée indéterminée (CDII) présente un intérêt particulier. Cela dit, si le texte contient des avancées relatives aux contrats saisonniers et à leur renouvellement, il n'en contient aucune relative au CDII, en dépit du travail effectué par plusieurs parlementaires et de la feuille de route de la ministre. Je vous fais confiance pour être notre porte-parole sur ce point, monsieur le rapporteur. C'est important pour les petites entreprises concernées et leurs salariés, auxquels ce type de contrat apportera de la stabilité.

*Les amendements AS879 et AS646 sont retirés.*

*La Commission est ensuite saisie de l'amendement AS739 de Mme Éva Sas.*

**M. Jean-Louis Roumégas.** Cet amendement vise à supprimer la possibilité de déroger au repos quotidien de onze heures consécutives, sauf dans les cas d'urgence renvoyés à décret, qui sont maintenus. Le repos quotidien de onze heures consécutives constitue en effet un impératif sanitaire et un élément de la qualité de vie des salariés : on ne voit pas comment une personne peut se reposer, se laver, et manger en moins de onze heures – même si cela nous est parfois imposé à l'Assemblée nationale, comme ce sera le cas cette nuit, mais peut-être sommes-nous dans un cas d'urgence...

**M. le rapporteur.** On peut d'ores et déjà déroger à la règle d'ordre public par voie d'accord collectif, sans même devoir justifier d'un surcroît exceptionnel d'activité. Je m'en remets à la sagesse de la Commission.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Elle est ensuite saisie des amendements identiques AS188 de Mme Bernadette Laclais et AS452 de M. Joël Giraud.*

**Mme Bernadette Laclais.** Il importe que les titulaires de contrats intermittents ou saisonniers reconduits bénéficient des mêmes avantages que les salariés en CDI classique, notamment le paiement des salaires des jours fériés chômés. Pour cela, nous proposons avec l'amendement AS188 de supprimer l'alinéa 472 de l'article 2.

**Mme Dominique Orliac.** L'amendement AS452 est défendu.

**M. le rapporteur.** L'objet de ces amendements semble si large que je ne suis pas sûr d'en mesurer l'étendue. Je vous invite par conséquent à les retirer afin que nous les retravaillions ensemble avant la séance publique.

*Les amendements AS188 et AS452 sont retirés.*

*La Commission examine les amendements identiques AS207 de Mme Bernadette Laclais et AS453 de M. Joël Giraud.*

**Mme Bernadette Laclais.** L'amendement AS207 est presque identique à celui que je viens de présenter, si ce n'est que son bénéfice est réservé aux salariés cumulant une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.

**Mme Dominique Orliac.** L'amendement AS453 est défendu.

**M. le rapporteur.** Même avis : l'objet de ces amendements justifie que nous les retravaillions ensemble.

**Mme Bernadette Laclais.** J'accepte de retirer mon amendement si cela peut aider à ce que la Commission défende la cause des travailleurs saisonniers.

**M. le rapporteur.** Les travailleurs saisonniers constituent effectivement une vraie problématique, que je vous confirme avoir la volonté de faire progresser. Le caractère très spécifique de cette activité me conduit cependant à souhaiter que nous le fassions avec la plus grande prudence, c'est pourquoi je vous ai invitées à retirer vos amendements afin que nous

puissions aboutir à une rédaction plus aboutie, au terme d'une discussion avec le Gouvernement.

*Les amendements AS207 et AS453 sont retirés.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS363 de M. Serge Bardy.*

**M. Serge Bardy.** Défendu.

**M. le rapporteur.** Défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS181 de Mme Marie-Françoise Clergeau.*

**Mme Marie-Françoise Clergeau.** Les alinéas 525 à 531 de l'article 2 reprennent les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail assimilant certaines périodes non travaillées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés. Or, d'une part, ne figurent pas dans cette liste les arrêts pour maladie non professionnelle ; d'autre part, l'acquisition en cas de maladie professionnelle est limitée à une période ininterrompue d'un an.

Par un arrêt du 24 janvier 2012, la Cour de justice de l'Union européenne a indiqué que ces deux dispositions sont contraires à l'article 7 de la directive 2003/88/CE relative à l'aménagement du temps de travail. Selon cette jurisprudence, tout salarié, qu'il ait ou non effectivement travaillé pendant la période de référence, et quelle que soit l'origine de son absence, a droit à un congé payé annuel d'au moins quatre semaines.

Compte tenu de la rédaction actuelle de l'article L. 3141-5-5° du code du travail, les conséquences sont discriminantes selon les employeurs des salariés : l'article 7 de la directive 2003/88 et la jurisprudence de la CJUE sont d'application directe pour les employeurs chargés d'accomplir un service d'intérêt public sous le contrôle d'une autorité publique, et d'application indirecte pour les employeurs de droit privé.

**M. le rapporteur.** La jurisprudence que vous évoquez n'est pas aussi large que le laisse supposer l'amendement, puisque le droit au congé annuel qui vaut de manière absolue, même si la personne est en arrêt maladie, est de quatre semaines. Je m'interroge sincèrement sur la légitimité du droit qui serait donné à un salarié resté en arrêt maladie durant six mois ou un an de poser plusieurs semaines de congé à son retour ; en tout état de cause, si votre proposition devait être adoptée, je souhaiterais que la limite de quatre semaines retenue par la jurisprudence soit maintenue. En l'état actuel, je vous invite à retirer cet amendement pour le retravailler avant la séance publique, et émettrai à défaut un avis défavorable.

**Mme Marie-Françoise Clergeau.** Je retire cet amendement afin de le retravailler.

*L'amendement AS181 est retiré.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS579 de Mme Marie-Françoise Clergeau.*

**Mme Marie-Françoise Clergeau.** Cet amendement reprend l'esprit de l'une des dispositions de la proposition de loi n° 3029 relative aux droits à congés.

Cette proposition visait à assouplir les effets de la période de référence, période au cours de laquelle le salarié acquiert ses congés payés. Car, concrètement, chaque salarié doit d'abord acquérir des droits à congés pendant la période de référence, avant de pouvoir prendre ses congés pendant la période prévue pour cela.

Des exceptions à la période de référence et à la période de prise de congés sont prévues par le code du travail. Elles se justifient tant pour éviter aux salariés un temps de présence parfois long dans l'entreprise avant de pouvoir bénéficier des premiers congés que pour mieux prendre en compte les intérêts d'un salarié.

Sans supprimer la période de référence, ni modifier les règles générales relatives aux droits à congés, ni les prérogatives des employeurs, le présent amendement précise que les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié.

**M. le rapporteur.** Cette disposition me semble intéressante, car le délai situé entre le moment où la personne arrive dans l'entreprise et celui où elle peut poser des congés payés est relativement long. En tout état de cause, il faudra que le salarié ait acquis des jours de congé avant d'en poser. Je suis donc favorable à cet amendement.

*La Commission adopte l'amendement.*

*La Commission examine ensuite l'amendement AS102 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Gilles Lurton.** Cet amendement vise, à la fin de l'alinéa 578, à supprimer les mots « compris entre deux jours de repos hebdomadaire ».

Imposer, en cas de fractionnement des congés, l'attribution d'une fraction de congé au moins égale à douze jours ouvrables continus entre deux jours de repos hebdomadaires ne se fait pas sans difficulté, notamment lorsqu'un jour férié est compris dans ces douze jours. En effet, en vue de respecter le caractère continu, il convient de prolonger le congé d'un jour ouvrable, ce qui conduit *de facto* à ne pas respecter la règle selon laquelle les douze jours doivent être compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Pour remédier à ces difficultés, il nous semble préférable de supprimer l'exigence selon laquelle les douze jours de congé doivent être pris entre deux jours de repos hebdomadaire. Tel est l'objet de l'amendement AS102.

**M. le rapporteur.** Je trouve que vous y allez fort, en proposant de fractionner les congés payés des salariés de façon qu'ils ne puissent même plus disposer de douze jours consécutifs ! Cela aurait, à mon sens, de graves conséquences sur la vie familiale des salariés, c'est pourquoi j'émetts un avis défavorable à cet amendement.

*La Commission rejette l'amendement.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS580 rectifié de Mme Marie-Françoise Clergeau.*

**Mme Marie-Françoise Clergeau.** Cet amendement reprend également l'une des dispositions de la proposition de loi n° 3029 relative aux droits à congés. Il vise à supprimer la perte de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde et ainsi à intégrer dans la loi les positions concordantes du Conseil constitutionnel et de la Cour de cassation.

L'alinéa 620 de l'article 2 prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail, la faute lourde du salarié entraîne la suppression de l'indemnité compensatrice pour la fraction des congés payés acquis mais dont le salarié n'a pas bénéficié. Cette suppression pour faute lourde constitue une rupture de l'égalité des salariés devant la loi, comme vient de le rappeler le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2015-523. À l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a jugé non conformes à la Constitution les mots « dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié ».

La Cour de cassation avait déjà rappelé la nécessité de modifier le code du travail en ce sens dans son rapport annuel pour 2013. En effet, la perte de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde prive le salarié de la garantie européenne de quatre semaines de droits à congés et, par ailleurs, de droits qu'il avait acquis.

**M. le rapporteur.** Favorable.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle adopte l'article 2 modifié.*

## **Après l'article 2**

*La Commission examine, en discussion commune, les amendements AS543 de M. Arnaud Richard et AS454 de M. Alain Tourret.*

**M. Arnaud Richard.** En 2007, une loi permettait une exonération d'impôt sur le revenu et une réduction des cotisations sociales au titre des heures supplémentaires. En défendant le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises, cette mesure répondait à un vrai besoin. Malheureusement, la majorité que vous représentez a abrogé ce dispositif dans son intégralité dans le cadre d'un projet de loi de finances rectificative de juillet 2012, ce qui fut une funeste erreur, comme la plupart d'entre vous en conviennent.

Aujourd'hui, ce sont 9,5 millions de salariés, qui perdent 500 euros de revenu par an et voient leurs impôts augmenter dans le même temps, qui en pâtissent. L'amendement AS543 a pour objet de rétablir le dispositif de défiscalisation des heures supplémentaires, qui permettait aux entreprises de mieux répondre aux variations d'activité imposées par la crise, et avait constitué un facteur de compétitivité pour les PME. En le votant, vous avez l'occasion de rattraper l'erreur ayant entaché le début du quinquennat qui touche aujourd'hui à sa fin.

**Mme Dominique Orliac.** L'amendement AS454 dispose que toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail telle que déterminée par la législation relative au travail en tant qu'heure supplémentaire ou complémentaire ouvre droit à une exonération de l'impôt sur le revenu, pour les salaires inférieurs à 2,5 SMIC.

Cette mesure a pour objectif de permettre, d'une part, d'offrir aux salariés une garantie d'augmentation réelle de leurs revenus, d'autre part, aux entreprises de répondre aux demandes du marché par l'adaptation du volume des heures de travail appliquées dans l'entreprise.

**M. le rapporteur.** Nous n'allons pas rouvrir un débat qui a été tranché par la majorité en début de législature. En une période où le nombre de demandeurs d'emploi reste élevé, il serait difficile d'expliquer à nos concitoyens que nous allons accorder une

défiscalisation des heures supplémentaires à ceux qui ont un emploi, alors que l'argent public est nécessaire à ceux qui n'en ont pas. En tout état de cause, il s'agit là d'une question ayant plutôt vocation à être abordée dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances ou du PLFSS. Si vous le souhaitez, vous déposerez à nouveau vos amendements dans ce cadre budgétaire. Pour le moment, j'émetts un avis défavorable.

*La Commission **rejette** successivement les amendements AS543 et AS454.*

*Puis elle est saisie de l'amendement AS542 de M. Arnaud Richard.*

**M. Arnaud Richard.** Cet amendement vise à assouplir la date à laquelle le maire doit fixer la liste des dimanches au cours desquels les commerces sont autorisés à ouvrir.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable.

*La Commission **rejette** l'amendement.*

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Mes chers collègues, nous poursuivrons l'examen de ce projet de loi demain, mercredi 6 avril, à partir de neuf heures trente.

*La séance est levée à une heure cinq.*

## **Présences en réunion**

### **Commission des affaires sociales**

#### **Réunion du mardi 5 avril 2016 à 21 heures 30**

*Présents.* – M. Élie Aboud, M. Bernard Accoyer, M. Alexis Bachelay, Mme Sylviane Bulteau, M. Alain Calmette, Mme Martine Carrillon-Couvreur, M. Christophe Cavard, M. Gérard Cherpion, Mme Marie-Françoise Clergeau, M. Philip Cordery, M. Jean-Louis Costes, M. Rémi Delatte, Mme Michèle Delaunay, Mme Jacqueline Fraysse, M. Jean-Patrick Gille, Mme Joëlle Huillier, Mme Monique Iborra, M. Michel Issindou, M. Denis Jacquat, Mme Chaynesse Khirouni, Mme Bernadette Laclais, Mme Isabelle Le Callennec, Mme Annie Le Houerou, Mme Catherine Lemorton, Mme Marie-Thérèse Le Roy, M. Michel Liebgott, Mme Gabrielle Louis-Carabin, M. Gilles Lurton, M. Philippe Noguès, Mme Dominique Orliac, M. Bernard Perrut, Mme Bérengère Poletti, M. Arnaud Richard, M. Jean-Louis Roumégas, M. Gérard Sebaoun, M. Christophe Sirugue, M. Francis Vercamer

*Excusés.* – Mme Gisèle Biémouret, M. Stéphane Claireaux, M. Dominique Dord, M. Denys Robiliard, M. Jean-Sébastien Vialatte

*Assistaient également à la réunion.* – M. Serge Bardy, M. Yves Blein, M. Jean-Louis Bricout, M. André Chassaigne, Mme Catherine Coutelle, M. Alain Fauré, M. Patrick Hetzel, Mme Marie-Lou Marcel, M. Martial Saddier, Mme Eva Sas, M. Lionel Tardy, M. Stéphane Travert