Année 1999. – N° 99 [2] A.N. (C.R.) ISSN 0242-6765 – CPPAP 0503 B 05115 Vendredi 3 décembre 1999

ASSEMBLÉE NATIONALE

DÉBATS PARLEMENTAIRES

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

11e Législature

SESSION ORDINAIRE DE 1999-2000

84e séance

COMPTE RENDU INTÉGRAL

2e séance du jeudi 2 décembre 1999

JOURNAUX OFFICIELS

SOMMAIRE

PRÉSIDENCE DE Mme NICOLE CATALA

1. **Réduction négociée du temps de travail.** – Suite de la discussion, en nouvelle lecture, d'un projet de loi (p. 10476).

DISCUSSION DES ARTICLES *(suite)* (p. 10476)

Article 5 *(suite)* (p. 10476)

Amendement no 17 rectifié de la commission des affaires culturelles : M. Gaëtan Gorce, rapporteur de la commission des affaires culturelles ; Mme Martine Aubry, ministre de l'emploi et de la solidarité ; MM. François Goulard, Hervé Morin.

Sous-amendement no 209 de M. Morin : M. Hervé Morin, Mme la ministre, M. le rapporteur. – Rejet.

Sous-amendement no 85 de M. Gremetz : M. Maxime Gremetz. – Retrait.

Sous-amendements identiques nos 206 de M. Rossi et 132 de M. Accoyer : MM. François Goulard, le rapporteur. – Retrait.

Sous-amendements identiques nos 205 de M. Rossi et 133 de M. Accoyer : M. François Goulard. – Retrait.

Le sous-amendement no 182 de M. Terrier a été retiré.

Sous-amendements nos 243 de M. Vidalies et 245 de M. Gremetz : MM. Alain Vidalies, Maxime Gremetz, Mme la présidente, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption du sous-amendement no 243 ; l'amendement no 245 est satisfait.

Sous-amendement no 71 de M. Cochet : MM. Yves Cochet, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendements nos 72 de M. Cochet et 88 de M. Gremetz : MM. Yves Cochet, Maxime Gremetz, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejets.

Sous-amendement no 86 de M. Gremetz : M. Maxime Gremetz. – Retrait.

Sous-amendements nos 73 de M. Cochet et 87 de M. Gremetz : MM. Yves Cochet, Daniel Paul. – Retrait du sous-amendement no 87.

M. le rapporteur, Mme la ministre, MM. François Goulard, Daniel Paul. – Rejet du sous-amendement no 73.

Le sous-amendement no 89 de M. Gremetz a été retiré.

Adoption de l'amendement no 17 rectifié et modifié.

L'article 5 est ainsi rédigé.

Article 6 (p. 10484)

MM. Hervé Morin, François Goulard, Mmes Roselyne Bachelot-Narquin, Muguette Jacquaint.

Amendement no 18 rectifié de la commission, avec les sous-amendements nos 90 de M. Gremetz et 189 de M. Douste-Blazy : M. le rapporteur, Mmes la ministre, Muguette Jacquaint, M. Hervé Morin. – Rejet des sous-amendements nos 90 et 189 ; adoption de l'amendement no 18 rectifié.

L'article 6 est ainsi rédigé.

L'amendement no 74 de M. Cochet n'a plus d'objet.

Article 6 *bis* (p. 10491)

Le Sénat a supprimé cet article.

M. François Goulard.

Amendement no 19 de la commission, avec les sous-amendements nos 75 de M. Cochet et 190 de M. Douste-Blazy : M. le rapporteur, Mme la ministre, M. Yves Cochet, Mme Roselyne Bachelot-Narquin. – Rejet du sous-amendement no 75.

MM. Hervé Morin, le rapporteur, Mme la ministre, M. Jacques Desallangre. – Rejet du sous-amendement no 190.

Adoption de l'amendement no 19.

L'article 6 *bis* est rétabli et se trouve ainsi rédigé.

Rappel au règlement (p. 10493)

M. Maxime Gremetz, Mmes la présidente, la ministre.

Article 6 *ter* (p. 10494)

M. François Goulard.

Amendement de suppression no 20 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

L'article 6 *ter* est supprimé.

Article 6 *quater* (p. 10494)

M. François Goulard.

Amendement de suppression no 21 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

L'article 6 *quater* est supprimé.

Article 7 (p. 10495)

Amendement no 22 de la commission, avec les sous-amendements nos 91 de M. Cochet, 257 de M. Rome et 55 de M. Warsmann : M. le rapporteur, Mme la ministre, MM. Yves Cochet, Maxime Gremetz, Mme Roselyne Bachelot-Narquin. – Adoption du sous-amendement no 91 corrigé.

M. Yves Cochet, Mme la présidente.

MM. Yves Rome, le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption du sous-amendement no 257.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet du sous-amendement no 55.

Adoption de l'amendement no 22 modifié.

L'article 7 est ainsi rédigé.

L'amendement no 136 n'a plus d'objet ; l'amendement no 76 est satisfait.

Après l'article 7 (p. 10498)

Amendement no 56 de M. Warsmann : Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Amendement no 57 de M. Warsmann : Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet des amendements nos 56 et 57.

Article 9 (p. 10498)

Amendement no 23 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre.

Sous-amendements identiques nos 188 de M. Debré et 171 de M. Accoyer : M. François Goulard, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 227 de M. Morin : MM. Hervé Morin, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 221 de M. Debré : Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre, M. Hervé Morin. – Adoption.

Sous-amendement no 170 de M. Accoyer : Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 240 de M. Bapt : MM. Gérard Bapt, le rapporteur, Mme la ministre.

Suspension et reprise de la séance (p. 10501)

L'amendement no 50 de M. Bapt devient un sous-amendement à l'amendement no 23.

Mme la ministre. – Adoption du sous-amendement no 240.

Sous-amendement no 187 de M. Douste-Blazy : MM. Hervé Morin, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 50 rectifié de M. Bapt : MM. Gérard Bapt, le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption du sous-amendement no 50, deuxième rectification.

Adoption de l'amendement no 23 modifié.

L'article 9 est ainsi rédigé.

Article 10 (p. 10502)

Amendement no 24 de la commission : M. le rapporteur, Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle. – Adoption.

Adoption de l'article 10 modifié.

Article 10 *bis* (p. 10502)

Le Sénat a supprimé cet article.

Amendement no 25 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

L'article 10 *bis* est rétabli et se trouve ainsi rédigé.

Avant l'article 11 (p. 10503)

Amendement no 26 corrigé de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Article 11 (p. 10503)

Le Sénat a supprimé cet article.

MM. Bertrand Kern, Hervé Morin, François Goulard, Mme la ministre.

Amendement no 27 rectifié de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre.

Sous-amendement no 197 de M. Douste-Blazy : MM. Hervé Morin, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 194 de M. Douste-Blazy : MM. Hervé Morin, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 193 de M. Debré : Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendements nos 207 de M. Rossi et 144 de M. Inchauspé : MM. François Goulard, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejets.

Sous-amendement no 196 de M. Debré : Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 142 de M. Cochet : MM. Yves Cochet, le rapporteur, Mme la ministre, MM. Maxime Gremetz, François Goulard. – Rejet.

Sous-amendement no 195 de M. Douste-Blazy : MM. Hervé Morin, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 172 de M. Accoyer : Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 216 de M. Morin : MM. Hervé Morin, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Mme la ministre.

Adoption de l'amendement no 27 rectifié et modifié.

L'article 11 est rétabli et se trouve ainsi rédigé.

Article 11 *bis* (p. 10512)

Le Sénat a supprimé cet article.

M. François Goulard.

Amendement no 28 rectifié de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption de l'amendement no 28 rectifié et modifié.

L'article 11 *bis* est rétabli et se trouve ainsi rédigé.

Article 12 (p. 10513)

Le Sénat a supprimé cet article.

MM. Hervé Morin, François Goulard.

Amendement no 29 rectifié de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre.

Sous-amendement no 225 corrigé du Gouvernement : Mme la ministre, MM. le rapporteur, François Goulard, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. Hervé Morin. – Adoption.

Sous-amendement no 252 de M. Terrier : MM. Gérard Terrier, le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Sous-amendement no 201 de M. Debré : Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 200 de M. Debré : Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 199 de M. Douste-Blazy : MM. François Goulard, le rapporteur, Mme la ministre, M. Hervé Morin. – Rejet.

Sous-amendement no 198 de M. Debré : Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. le rapporteur, Mme la ministre, M. Yves Cochet. – Rejet.

Sous-amendement no 258 de M. Morin : MM. Hervé Morin, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 141 de M. Cochet : MM. Yves Cochet, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Sous-amendement no 250 corrigé du Gouvernement : Mme la ministre, MM. le rapporteur, Hervé Morin. – Adoption du sous-amendement no 250, deuxième correction.

Mme la ministre.

Adoption de l'amendement no 29 rectifié et modifié.

L'article 12 est rétabli et se trouve ainsi rédigé.

Mme la présidente.

Renvoi de la suite de la discussion à la prochaine séance.

2. **Ordre du jour de la prochaine séance** (p. 10521).

COMPTE RENDU INTÉGRAL

PRÉSIDENCE DE Mme NICOLE CATALA, vice-présidente

Mme la présidente. La séance est ouverte.
(La séance est ouverte à quinze heures.)

1

RÉDUCTION NÉGOCIÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Suite de la discussion, en nouvelle lecture, d'un projet de loi

Mme la présidente. L'ordre du jour appelle la suite de la discussion, en nouvelle lecture, du projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail (nos 1889, 1937).

Discussion des articles *(suite)*

Mme la présidente. Ce matin, l'Assemblée a poursuivi l'examen des articles et s'est arrêtée à l'amendement no 17 rectifié de la commission des affaires culturelles à l'article 5 (1).

Article 5 *(suite)*

M. Gorce, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, MM. Terrier, Rome, les commissaires membres du groupe socialiste et M. Gremetz ont présenté un amendement, no 17 rectifié, ainsi libellé :

« Rédiger ainsi l'article 5 :

« Le chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Dispositions particulières relatives aux cadres

« *Art. L. 212-15-1.* – Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre Ier et aux chapitres préliminaires, Ier et II du titre II du livre II. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

« *Art. L. 212-15-2.* – Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraire et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre Ier et à celles du titre II du livre II.

« *Art. L. 212-15-3.* – I. – Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

« II. – Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés et sous réserve que cette convention ou cet accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.

« La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle

(1) Le texte de l'article 5 a été publié dans le compte rendu intégral de la première séance du jeudi 2 décembre 1999.

autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

« III. – La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de 217 jours. La convention ou l'accord définit les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. La convention ou l'accord précise en outre les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

« Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.

« L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

« *Art. L. 212-15-4.* – Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salariés relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5.

« Lorsque le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours en application des dispositions du III de l'article L. 212-15-3 ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée de travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, ce dernier peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le tribunal afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification. »

La parole est à M. le rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.* Madame la présidente, madame la ministre de l'emploi et de la solidarité, mes chers collègues, cet amendement vise à rétablir dans ses principales dispositions l'article 5 tel que l'Assemblée l'avait adopté en première lecture avec, néanmoins, un certain nombre de précisions supplémentaires résultant de la réflexion engagée à l'issue du premier vote. Elles portent essentiellement sur le forfait en jours, innovation très importante née de la négociation sociale.

Il s'agit, en effet, de mettre en œuvre ce forfait en jours et d'apporter aux cadres le maximum de garanties. Rappelons tout d'abord que ce dispositif constitue le meilleur moyen d'assurer une réduction effective du temps de travail des cadres dont la durée de travail ne peut pas être prédéterminée, en tout cas pas mesurée en heures sur la journée, la semaine, voire sur plusieurs semaines. La formule des jours apparaissait de ce point de vue la plus favorable. Nous avons donc introduit un plafond annuel de 217 jours de travail.

En fait, par cet amendement, nous avons voulu encadrer la mise en place de ces forfaits en jours, d'une part, en indiquant quelles étaient les catégories de cadres qui pouvaient entrer dans ce dispositif et, d'autre part, en précisant que les cadres auxquels on imposerait une application abusive du forfait – cela peut toujours arriver – disposeraient des moyens juridiques de contester devant le juge et d'obtenir les réparations conséquentes, ce qui est la situation aujourd'hui lorsque les maxima hebdomadaires, par exemple, ne sont pas appliqués.

Par ailleurs, nous avons souhaité prévoir l'exercice du droit d'opposition sur les accords mettant en place les forfaits en jours, si ceux-ci pouvaient comporter des dispositions approuvées par un syndicat minoritaire qui pose des problèmes à la majorité des salariés.

Enfin, nous avons voulu dissocier la situation des salariés itinérants des cadres itinérants, les salariés itinérants ne devant pas, en principe, par les propositions qui vous sont faites, bénéficier du forfait en jours.

Telles sont, *grosso modo*, les modifications qui ont été introduites. Elles me paraissent constituer un progrès par rapport au texte initial, qui comportait déjà de nombreuses garanties, tout en respectant le principe du forfait en jours auquel nous étions attachés car il constitue non seulement une innovation juridique mais également la garantie d'un vrai progrès social pour les cadres.

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité, pour donner l'avis du Gouvernement sur l'amendement no 17.

Mme Martine Aubry, *ministre de l'emploi et de la solidarité.* Favorable.

Mme la présidente. La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. Le rapporteur nous a expliqué qu'il avait mesuré les inconvénients éventuels de la formule du forfait en jours qui doit permettre aux cadres de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail. Et il a eu l'idée, avec un certain nombre de ses collègues, d'ouvrir la possibilité aux cadres d'exercer un recours devant la juridiction prud'homale en cas de dépassement de leur temps de travail.

Mais aujourd'hui, alors que la durée légale du travail pour les cadres, comme pour l'ensemble des salariés, est de 39 heures, nul n'ignore que la durée effective du travail des cadres est en moyenne de 45 heures dans notre pays. Or, combien de cadres font appel à l'inspection du travail pour faire constater cet excès et obtenir ensuite réparation en s'adressant aux juridictions compétentes ? M. le rapporteur et Mme la ministre peuvent-ils vous l'indiquer ? A ma connaissance, il n'y en a pratiquement aucun.

Autrement dit, les dispositions proposées par cet amendement sont un habillage pour répondre à la revendication que la loi a engendrée, revendication de limiter l'horaire pendant les jours travaillés. Mais c'est une illusion totale, car aucun cadre ou pratiquement aucun n'ira contester devant les tribunaux, sauf cas tout à fait exceptionnels, la pratique de son entreprise. En l'occurrence, il s'agit de pure politique et aucunement de régler un problème pratique.

Mme la présidente. La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Madame le ministre, je souhaite appeler votre attention sur une question qui m'a souvent été posée par des chefs d'entreprise.

A compter de la promulgation de la loi, il va donc y avoir trois catégories de cadres : les cadres dirigeants, les cadres soumis à un horaire collectif et les cadres « forfaitisés ».

Ces derniers ne peuvent bénéficier de ce régime que s'il a été prévu par un accord de branche ou une convention collective. Mais comment les choses vont-elles concrètement se passer au 1er janvier 2000 puisque ni les entreprises ni les branches ne connaissaient jusqu'alors le contenu de la loi ?

Des cadres qui travaillent aujourd'hui 45 heures, pour reprendre l'exemple de François Goulard, et qui ne sont ni cadres dirigeants ni soumis à un horaire collectif, vont devoir rentrer dans le droit commun, c'est-à-dire passer purement et simplement aux 35 heures. Or rien n'est prévu pour eux. Il y a là un vide juridique, au moins pendant une période. Dès lors, n'aurait-il pas fallu prévoir un système transitoire qui permette aux entreprises de discuter avec les partenaires sociaux des accords de branche ou d'entreprise et de mettre en place un dispositif pérenne ?

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Effectivement, monsieur Morin, il y aura trois catégories de cadres, mais nous ne les avons pas sorties de notre chapeau. Comme vous le savez, 80 % des accords signés ont traité le problème des cadres et en reprenant ces catégories.

S'agissant des cadres dirigeants, qui ont d'ailleurs été bien définis lors de la première lecture, il est clair qu'on ne peut pas leur appliquer la réduction de la durée du travail. Quant aux cadres qui sont déjà soumis à l'horaire collectif, ils continueront à l'être et verront donc leur temps de travail réduit. Reste le problème posé par la catégorie intermédiaire – environ 40 % d'entre eux. Celle-ci n'a jamais bénéficié d'aucune disposition et ce ne sont pas les quelques arrêts de jurisprudence qui avaient changé la pratique.

Nous considérons, pour notre part, que ces cadres-là ne doivent pas rester à l'écart de la réduction de la durée du travail et qu'une convention ou un accord collectif de travail doit permettre cette réduction. Deux cas se présentent.

Si l'on peut décompter leur horaire de travail, il suffit de prévoir une réduction de la durée du travail avec des forfaits hebdomadaires ou mensuels – c'est sur cette base qu'ont été négociés les accords. En outre, la loi précise que le cadre pourra toujours aller devant les tribunaux pour faire vérifier que la rémunération afférente au forfait correspond bien au salaire minimum conventionnel plus les heures supplémentaires avec les taxations.

Si, du fait des fonctions et du niveau de responsabilités de ces cadres, on ne peut décompter leur horaire de travail, il faut prévoir des jours de repos et donc un forfait en jours. C'est donc uniquement pour eux qu'un problème peut se poser. Les 217 jours annuels ne concernent qu'une toute petite minorité de cadres. En effet, 58 % d'entre eux sont dans des équipes collectives et seront traités comme les autres salariés, et 40 % environ bénéficieront d'une réduction de la durée hebdomadaire ou mensuelle. La loi ne fixe donc une durée maximale en jours que dans un cas. Et nous allons prévoir des moyens de contrôle et des sanctions pénales en cas de non-respect des règles, comme c'est le cas pour les durées maximales journalières pour les autres catégories.

Alors que va-t-il se passer au 1er janvier 2000 ? Eh bien la même chose que pour toutes les autres catégories. Je rappelle encore une fois que 80 % des accords d'entreprise déjà signés traitent le problème des cadres. Donc lorsque les entreprises auront signé un accord, celui-ci s'appliquera. Dans le cas contraire, elles disposeront, comme tout le monde, d'une année pour appliquer la réduction de la durée du travail.

De toute façon, nous ne faisons jamais qu'inscrire dans la loi un principe jurisprudentiel, à savoir qu'un cadre peut toujours aller contester la rémunération afférente à son forfait, mensuel ou hebdomadaire, s'il considère qu'elle n'est pas à la hauteur du travail qu'il effectue. En outre, n'oubliez pas, monsieur Morin, que nous avons prévu une période transitoire pour permettre à la négociation de s'engager.

Mme la présidente. Nous abordons l'examen des sous-amendements à l'amendement no 17 rectifié.

M. Morin a présenté un sous-amendement, no 209, ainsi rédigé :

> « Dans le texte proposé pour l'article L. 212-15-1 du code du travail de l'amendement no 17 rectifié, après les mots : "cadres dirigeants", insérer les mots : "et les cadres supérieurs". »

La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Je vous remercie, madame la ministre, pour les réponses que vous nous avez apportées. Mais, même avec l'année transitoire, le problème est de savoir comment seront rémunérés les cadres qui seront soumis au forfait en jours. Y aura-t-il une base horaire à partir du 1er janvier 2000 ? Dans toutes les entreprises qui n'auront pas signé de conventions collectives, ces cadres ne pourront s'appuyer sur aucun support légal. Dès lors, tant qu'il n'y aura pas de convention collective, ne faut-il pas considérer qu'ils doivent être traités comme les autres salariés, c'est-à-dire se voir appliquer les 35 heures ? A moins que vous ne m'apportiez une autre explication. Très franchement, j'aimerais avoir d'autres précisions sur ce vrai problème juridique.

Quant au sous-amendement no 209, il tend à préciser la notion de cadre dirigeant, qui reste particulièrement floue. C'est du David Hamilton, a dit un juriste.

Nous considérons que la notion de cadre supérieur correspond beaucoup mieux à la situation sociale et à la structure des entreprises puisqu'elle est comprise par la

jurisprudence. En effet, selon celle-ci, les cadres supérieurs sont pénalement responsables au même titre que les cadres dirigeants. Ce sous-amendement permettrait donc de régler bien des problèmes.

M. Jean Le Garrec, *président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.* Ce n'est pas du tout la même chose !

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Monsieur Morin, je comprends mieux votre question. Je répète que, dans la catégorie intermédiaire, le forfait en jours n'est pas la règle.

M. Hervé Morin. J'ai bien compris.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Vous avez parlé des cadres de la catégorie intermédiaire dont le forfait est en jours. Or, dans la plupart des accords signés, les forfaits sont en réalité hebdomadaires ou mensuels. Et la loi indique très clairement que, à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, ce qui pourrait être le cas pendant la première année,...

M. Hervé Morin. En effet.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. ... les conventions de forfaits ne pourront être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Autrement dit, le contrat de travail du salarié prévoyant un forfait, doit être établi, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, sur une base également hebdomadaire ou mensuelle. Nous avons reconnu dans la loi l'existence de forfaits, d'ores et déjà mentionnés dans les accords actuels, qui répondent au problème que vous soulevez.

Cela dit, soyons clair, je n'imagine pas les organisations syndicales signer, à partir du 1er janvier, des accords ou des conventions pour les autres catégories de salariés en laissant les cadres de côté. Elles nous l'ont d'ailleurs montré ces derniers jour. Sitôt que la loi s'appliquera, la négociation continuera à se développer dans notre pays et je suis convaincue, comme nous le découvrons depuis maintenant un peu plus d'un an, que le cas des cadres sera toujours traité dans l'accord global. A défaut d'accord, je le répète, il n'y aura pas de vide juridique, puisque le texte prévoit que les conventions de forfait sont établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle, conformément à ce que l'on retrouve aujourd'hui dans les contrats de travail ; il ne s'agira évidemment pas de forfaits en jours sur l'année. Ma réponse vous paraît-elle claire ?

M. Hervé Morin. Plus claire !

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. On avance !

M. Maxime Gremetz. M. Morin est convaincu !

M. Jean Le Garrec, *président de la commission.* C'est déjà un pas en avant !

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission sur le sous-amendement no 209 ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission l'a repoussé.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 209.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Gremetz, Outin, Dutin, Patrick Leroy, Malavieille, Mme Jacquaint, Mme Fraysse et les membres du groupe communiste et apparentés ont présenté un sous-amendement, no 85, ainsi libellé :

« Dans l'amendement no 17 rectifié, après les mots : "de cadre dirigeant", rédiger ainsi la fin de la dernière phrase du texte proposé pour l'article L. 212-15-1 du code du travail : "les mandataires sociaux nommés par l'organe social de l'entreprise, hors convention collective et ayant le pouvoir de définir et d'engager la stratégie politique, économique et financière de l'entreprise." »

La parole et à M. Maxime Gremetz.

M. Maxime Gremetz. Je retire mon sous-amendement, puisque cette disposition se retrouve pleinement dans l'amendement no 17 rectifié que nous avons élaboré et construit ensemble au sein de la majorité.

M. Jean Le Garrec, *président de la commission,* **et M. Michel Françaix.** Très bien !

Mme la présidente. Le sous-amendement no 85 est retiré.

Je suis saisie de deux sous-amendements identiques, nos 206 et 132.

Le sous-amendement no 206 est présenté par MM. Rossi, Debré, Douste-Blazy et les membres des groupes Démocratie libérale et Indépendants, Rassemblement pour la République et Union pour la démocratie française-Alliance ; le sous-amendement no 132 est présenté par M. Accoyer.

Ces sous-amendements sont ainsi rédigés :

« A l'amendement no 17 rectifié, dans le texte proposé pour l'article L. 212-15-2 du code du travail, après les mots : "conventions collectives de branche", insérer les mots : "ou de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947". »

La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. Le sous-amendement no 206, commun aux trois groupes de l'opposition, est d'ordre strictement technique.

L'article 5 propose de se référer, pour définir les cadres aux conventions collectives de branche. Or bon nombre d'organisations nous ont fait observer que, pour certains cadres, la référence n'était pas la convention collective de branche, mais l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

En première lecture, Mme la ministre nous avait répondu que notre objection n'était pas valable, puisque la convention collective nationale de retraite se réfère elle-même à des conventions collectives de branche. Vérification faite, il s'avère que l'article 4 fait effectivement référence aux branches professionnelles, mais également aux conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional, en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.

La rédaction actuellement retenue pour l'article 5 risque de laisser de côté certaines catégories de cadres dans la mesure où elle se réfère exclusivement aux conventions collectives de branche, sans mentionner la convention collective nationale de retraite et de prévoyance. Cette précision, je le maintiens, est utile pour mieux cerner les catégories visées par l'article 5 du projet de loi.

Mme la présidente. Le sous-amendement no 132 est-il défendu ?

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Oui, madame la présidente.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La demande de M. Goulard est satisfaite par l'amendement no 17 rectifié que j'ai présenté tout à l'heure. J'invite donc nos collègues de l'opposition à retirer leurs sous-amendements.

Mme la présidente. Monsieur Goulard, retirez-vous votre sous-amendement ?

M. François Goulard. En effet, cet amendement a été remanié à plusieurs reprises et je m'aperçois que sa dernière version répond à notre souci. Je retire donc mon sous-amendement.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Et moi le sous-amendement no 132.

Mme la présidente. Les sous-amendements nos 206 et 132 sont retirés.

Je suis saisie, de deux sous-amendements identiques, nos 205 et 133.

Le sous-amendement no 205 est présenté par MM. Rossi, Debré, Douste-Blazy et les membres des groupes Démocratie libérale et Indépendants, Rassemblement pour la République et Union pour la démocratie française-Alliance ; le sous-amendement no 133 est présenté par M. Accoyer.

Ces sous-amendements sont ainsi rédigés :

« Dans la première phrase du I l'amendement no 17, rectifié, après le mot : "branche", insérer les mots : "ou de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947". »

La parole est à M. François Goulard, pour soutenir le sous-amendement no 205.

M. François Goulard. Ces deux sous-amendements sont également satisfaits, madame la présidente. Je les retire.

Mme la présidente. Les sous-amendements nos 205 et 133 sont retirés.

M. Terrier a retiré son sous-amendement no 182.

Je suis saisie de deux sous-amendements nos 243 et 245, pouvant être soumis à une discussion commune.

Le sous-amendement no 243, présenté par M. Vidalies, est ainsi rédigé :

« Dans la dernière phrase du I de l'amendement no 17 rectifié, après les mots : "des conventions de forfait", insérer les mots : "en heures". »

Le sous-amendement no 245, présenté par MM. Gremetz, Outin, Dutin, Patrick Leroy, Malavieille, Mmes Jacquaint et Fraysse et les membres du groupe communiste et apparentés, est ainsi rédigé :

« Compléter la dernière phrase du I de l'amendement no 17 rectifié par les mots : "calculée en heures". »

La parole est à M. Alain Vidalies, pour soutenir l'amendement no 243.

M. Alain Vidalies. Je ne sais si mon sous-amendement est uniquement de précision ou s'il touche au fond.

En fait, le dispositif retenu apparaît cohérent : après avoir défini les catégories de cadres, il envisage des conventions de forfait, soit en heures, soit en jours, et la nouvelle rédaction qui nous est soumise aujourd'hui définit les conditions d'accompagnement de la mise en place de ces systèmes novateurs au regard du droit du travail, du moins en ce qui concerne les conventions en jours, celui des conventions de forfait en heures étant déjà connu et encadré.

Bien évidemment, les rédacteurs du projet de loi ont pris en compte la question posée tout à l'heure par M. Morin, relative à la situation des cadres en l'absence d'accord collectif et de convention d'entreprise, en précisant que les conventions de forfait individuelles peuvent alors être signées sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Dès le départ, le rapporteur voudra bien en convenir, je me suis inquiété de cette rédaction. En effet, telle qu'elle est placée dans le texte, elle paraît couvrir, de mon point de vue, des conventions de forfait en heures ou des conventions de forfait en jours. Si l'on ne parle que de forfaits en heures, ce texte est évidemment approprié et mon amendement n'a qu'un caractère de précision. Mais s'il s'agit de donner la possibilité, en l'absence de tout accord, de conventions de forfaits en jours signées sur une base hebdomadaire ou mensuelle, cela reviendrait à permettre la signature de contrats de travail à durée indéterminée – car seule la base est hebdomadaire ou mensuelle – par lesquels les cadres se retrouveraient embauchés six jours par semaine ou vingt jours par mois, point final. L'endroit où cette disposition est placée ne permet pas de faire valoir les contreparties du système exceptionnel du forfait jour que nous avons accepté : suivi de l'accord, amplitude, modalités, bref, toutes ces garanties protectrice pour les salariés qui accompagnent le forfait-jour sur l'année. Dans ces conditions, comment pouvons-nous inciter à fixer un forfait annuel en jours dès lors que nous laisserions le champ libre à un contrat qui, innovation extraordinaire, pourrait reposer sur une convention de forfait en jours avec une base hebdomadaire ou mensuelle ?

Certes, il était nécessaire, par souci de cohérence, d'envisager cette hypothèse qui répond également aux préoccupations exprimées par M. Morin sur ce qui va se passer pendant la période intermédiaire pour les salariés et cadres qui ne bénéficient pas d'un accord. Se contenter de faire cette loi en sachant très bien que le droit commun n'est pas respecté pour les cadres, mais tout en faisant comme si celui-ci devait continuer à s'appliquer après le 1er janvier dans l'attente d'un accord, aurait relevé de la plus grande hypocrisie, à tout le moins d'une vue de l'esprit. Il fallait donc ménager une ouverture ; mais la seule qui soit à mes yeux cohérente avec le reste du texte consiste à préciser que, à ce stade tout au moins, les conventions sur une base hebdomadaire ou mensuelle sont forcément des conventions horaires.

J'ai donc proposé ce sous-amendement de cette précision. Je ne sais s'il touche au fond du débat ; le rapporteur et tous ceux que j'ai interrogés m'ont répondu que cela allait de soi à la lecture du texte. Peut-être ai-je la compréhension difficile, mais cela ne me paraît pas si évident. Et si cela l'est, mieux vaut préciser qu'il s'agit bien de conventions horaires. Mais si cela touche au fond du droit, cela ouvre un autre débat.

Mme la présidente. La parole est à M. Maxime Gremetz, pour soutenir le sous-amendement no 245.

M. Maxime Gremetz. Madame la présidente, je veux d'abord dire mon indignation. Car je suis bel et bien indigné. Tout avait été parfaitement réglé pour que les salariés de Wolber puissent venir ici même assister à nos débats. Nous étions tous d'accord. Et voilà qu'un agent, bien responsable, bien connu, vient nous dire que seuls

neuf d'entre eux pourront entrer et que les autres resteront dehors ! C'est scandaleux, je vous le dis, tout à fait scandaleux ! La qualité générale de nos fonctionnaires est excellente, mais il en est quelques-uns qui ne sont pas là pour servir l'Assemblée, bien au contraire. *(Murmures.)* J'avais pourtant bien dit que je me portais garant. De toute façon, tous entreront, car je vais leur donner des billets de séance. Mais comprenez qu'alors, je ne me porte plus garant de ce qui se passera dans l'hémicycle !

M. François Goulard. Mais enfin ! De tels propos sont inadmissibles !

M. Maxime Gremetz. C'est honteux, c'est scandaleux, je vous le dis comme je le pense, je suis hors de moi. Ne vous étonnez de rien ! Il faudra vous en prendre à ce responsable qui fait tant de zèle, je le lui ai dit moi-même !

Mme la présidente. M. Gremetz, cette intervention ressemble davantage à un rappel au règlement.

M. Maxime Gremetz. Pardonnez-moi, madame la présidente. Vous avez maintenant compris la raison de tous mes va-et-vient...

Mme la présidente. J'ai pris acte de vos propos, mais je vous avais donné la parole sur le sous-amendement no 245 que je vous invite à défendre.

M. Maxime Gremetz. Je vous remercie de votre patience, madame la présidente.

Le sous-amendement no 245 a, vous l'avez observé, exactement les mêmes motivations que celui que M. Vidalies vient d'exposer très précisément. La rédaction n'est pas tout à fait la même, mais l'idée est identique. Qu'elle soit placée là ou ailleurs, peu importe ; cette disposition est très bonne, mais elle souffre d'une ambiguïté.

La commission nous a garanti que c'était bien ainsi que cela devait se passer, fort bien. Mais il ne coûterait rien d'en améliorer la lisibilité en précisant que la convention de forfait est bien calculée en heures. Tout le monde vient nous le dire : on ne voit pas « heures ». *(Sourires.)* En ajoutant « heures », toute ambiguïté disparaît et ce texte devient − comment dire ? − extraordinaire. *(Sourires.)*

M. François Goulard. Mais vous, vous devenez de moins en moins compréhensible !

M. Maxime Gremetz. Voilà le sens de mon sous-amendement, pratiquement identique à celui de mon collègue Vidalies.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission sur ces deux sous-amendements ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur.* M. Vidalies a clairement posé les termes du débat. Nous lui avions répondu en commission et durant les débats précédents que seuls des forfaits horaires pouvaient évidemment être mis en place sans qu'il y ait besoin d'un accord, conformément à l'esprit qui nous a animé depuis le début. Mme la ministre nous le confirmera certainement. Ces sous-amendements apparaissent par conséquent superflus et la commission les a rejetés.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. L'analyse de Vidalies est bonne. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement ne voit aucun inconvénient à ce que son sous-amendement soit adopté. La phrase : « A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de conventions ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait peuvent être établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle » vise bien à exclure les forfaits annuels, traitées dans le II du même article, et les forfaits en jours, traités dans le III et qui nécessitent, eux, une convention et un accord.

Ajoutons que l'article L. 212-15-4, qui permet aux salariés de contester la rémunération afférente aux forfaits, reste parfaitement applicable : or s'il n'y avait pas d'heures, on se demande sous quel fondement ceux-ci pourraient la contester. Par conséquent, sans être totalement indispensable, la précision...

M. Maxime Gremetz. La lisibilité politique est importante !

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. ... proposée a le mérite de présenter les choses de manière parfaitement claire et le Gouvernement y est favorable.

M. Maxime Gremetz. Bravo !

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 243.

(Le sous-amendement est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, le sous-amendement no 245 est satisfait.

MM. Cochet, Aschieri, Mme Aubert, MM. Hascoët, Mamère et Marchand ont présenté un sous-amendement, no 71, ainsi rédigé :

> « Rédiger ainsi la dernière phrase du premier alinéa du II de l'amendement no 17 rectifié : "la convention ou l'accord doit respecter les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 ainsi que celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7". »

La parole est à M. Yves Cochet.

M. Yves Cochet. Le sous-amendement no 71 concerne les forfaitisés en heures sur l'année, visés au II. Je crois qu'il faut réécrire la dernière phrase du premier alinéa. En effet, dans la mesure où l'on compte en heures sur l'année, on se doute que ces heures sont comptabilisées d'une manière ou d'une autre par autodéclaration, convention, accord, au moyen d'une pointeuse, d'une badgeuse, que sais-je...

M. Jean Le Garrec, *président de la commission.* Non ! Pas une badgeuse !

M. Yves Cochet. Or il se pourra que ces gens soient parfois astreints à travailler peut-être plus de dix heures par jour. Mais comme je vois monsieur le président de la commission me regarder bizarrement, j'attends de connaître la réaction du rapporteur et du Gouvernement. Je suis prêt, dans un souci de compromis, à me rabattre sur le maximum horaire absolu, 48 heures, tel que prévu à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Au moins aurions-nous ce maximum ; même si je vois M. Rome hocher négativement la tête, mais il me paraît intéressant de prévoir une limite horaire hebdomadaire.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur.* Ne me regardez pas d'un air bizarre, monsieur Cochet ! *(Sourires.)* Je ne peux qu'admirer votre ténacité à vouloir marier dans cette affaire la carpe et le lapin − car c'est bien un peu à cela que vous nous invitez... L'exercice présente certes quelque intérêt sur le plan intellectuel mais, malheureusement, il a aussi ses limites. Nous avons essayé de trouver une solution. Il est clair que l'application d'un maximum horaire

à un forfait jour, c'est-à-dire à des cadres dont on ne peut par définition décompter le temps de travail, apparaît comme une revendication difficile à satisfaire.

M. Yves Cochet. Mais je parle des forfaits en heures !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur.* Si c'est à ce propos que vous réagissez, sachez que les maxima s'appliquent, sous réserve d'accords qui pourraient y déroger. De surcroît, nous avons prévu que, dans cette hypothèse, le droit d'opposition pourrait jouer.

M. Jean Le Garrec, *président de la commission.* Exactement !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur.* C'est là un verrou supplémentaire que nous avons introduit dans l'amendement rectifié que je vous ai présenté. Pardonnez-moi d'avoir un peu par avance parlé de carpe et de lapin ! Cela m'évitera d'en reparler tout à l'heure.

M. Yves Cochet. Nous en reparlerons !

M. Jean Le Garrec, *président de la commission.* Il ne reparlera que du lapin !

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Le Gouvernement n'y est pas favorable. Le texte a désormais une grande cohérence et nous devons nous y tenir.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 71.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie de deux sous-amendements, nos 72 et 88, pouvant être soumis à une discussion commune.

Le sous-amendement no 72, présenté par MM. Cochet, Aschieri, Mme Aubert, MM. Hascoët, Mamère et Marchand, est ainsi rédigé :

> « Dans l'amendement no 17 rectifié, à la fin de la troisième phrase du premier alinéa du III du texte proposé pour l'article L. 212-15-3 du code du travail, substituer aux mots : « deux cent dix-sept », les mots : « deux cent sept ».

Le sous-amendement no 88, présenté par MM. Gremetz, Outin, Dutin, Patrick Leroy, Malavieille, Mme Jacquaint, Mme Fraysse et les membres du groupe communiste et apparentés, est ainsi rédigé :

> « Dans l'amendement no 17 rectifié compléter la troisième phrase du premier alinéa du III du texte proposé pour l'article L. 212-15-3 du code du travail par les mots : « dans le respect d'une durée horaire maximale annuelle de 1 730 heures. »

La parole est à M. Yves Cochet, pour soutenir le sous-amendement no 72.

M. Yves Cochet. Nous arrivons cette fois, monsieur le rapporteur, aux « forfaitisés » en jours par an. Je ne reprendrai pas le débat sur la question de savoir combien de jours par an travaillent actuellement les cadres. Supposons que cela soit 230 jours en moyenne.

M. Yves Rome. 233 !

M. Yves Cochet. Va pour 233, je vous prends au mot ! Auquel cas, les cadres ayant droit à 10 % de réduction du temps de travail, comme tous les autres salariés de toutes les entreprises privées en France, cela leur fera 10 % en moins, soit 23 jours. On arrive ainsi non plus à 207 jours comme je le proposais, mais à 210 jours. Je peux, si vous le voulez, rectifier mon amendement dans ce sens, si la commission exprime un avis favorable.

Je vous ai ramené un projet...

M. Hervé Morin. C'est le programme du Parti socialiste ?

M. Yves Cochet. Pas du tout, monsieur Morin, c'est le projet d'accord sur les 35 heures à France Télécom. Ce n'est encore qu'un projet, malheureusement. Il n'est pas encore signé, bien entendu, les débats se poursuivent.

Je lis : « Cadres de missions : ces cadres, disposant d'une large latitude en termes de gestion du temps de travail et d'organisation difficilement compatible avec une mesure du temps de travail horaire, auront un forfait de 211 jours travaillés ». Ce n'est, bien sûr, qu'une proposition. Je ne dis pas qu'elle sera acceptée et signée par les syndicats.

M. Yves Rome. C'est un plafond !

M. Yves Cochet. Un plafond de 211 jours ? D'accord, je prends, monsieur Rome !

Mme la présidente. La parole est à M. Maxime Gremetz, pour soutenir le sous-amendement no 88.

M. Maxime Gremetz. Je vois que les neuf représentants de Wolber et leur avocat sont dans les tribunes. Je veux les rassurer : les quarante-six qui sont encore dehors vont pouvoir entrer aussi.

M. Jean Le Garrec, *président de la commission.* Vous l'avez déjà dit !

Mme la présidente. Monsieur Gremetz, vous ne vous conformez pas aux usages de cette maison. Puisque je vous ai donné la parole sur le sous-amendement no 88, je vous demande de le présenter !

M. Maxime Gremetz. Madame la présidente, il n'est pas conforme non plus aux usages que des salariés ne puissent venir entendre débattre de leur sort dans cette maison qui est celle du peuple. *(Protestations sur divers bancs.)*

M. Yves Rome. C'est intolérable ! Il pervertit l'esprit de cette assemblée.

Mme la présidente. Monsieur Gremetz, vous disposiez de neuf places, elles ont été attribuées. Vous avez pu faire entrer d'autres personnes. C'est très bien et nous les saluons.

Mais poursuivons nos débats.

M. Maxime Gremetz. Bien sûr, madame la présidente.

Je trouve que M. Cochet exagère un peu en proposant 207 jours. Il pourrait, en effet, parler d'un « plafond de 211 jours », quoique, à France Télécom, les syndicats contestent ce nombre qu'ils trouvent un peu élevé et l'accord n'est pas signé.

Cela dit, tout ce qui va dans ce sens m'agrée.

En ce qui nous concerne, nous avions proposé que soit respectée une durée horaire annuelle maximale de 1 730 heures, c'est-à-dire 1 600 heures correspondant aux 35 heures auxquelles s'ajoute le contingent de 130 heures supplémentaires. Voilà une autre manière de calculer.

J'ai terminé, madame la présidente, je vous présente mes excuses et vous remercie de votre patience.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission sur ces deux sous-amendements ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur.* La commission ne les a pas examinés, mais le rapporteur émet à titre personnel un avis défavorable. Nous avons précisé qu'il s'agissait

dans l'amendement d'un plafond de 217 jours. La négociation peut fort bien trouver des solutions mieux adaptées à la situation des entreprises.

La mise en place du forfait jours constitue un progrès important pour les cadres concernés, il ne faut pas le méconnaître. Je souhaite donc que nous en restions à l'équilibre trouvé dans notre amendement, qui est d'ailleurs cosigné par M. Gremetz.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Avis défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 72.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 88.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Gremetz, Outin, Dutin, Patrick Leroy, Malavieille, Mmes Jacquaint, Fraysse et les membres du groupe communiste et apparentés ont présenté un sous-amendement, no 86, ainsi rédigé :

« Dans l'amendement no 17 rectifié, supprimer la dernière phrase du premier alinéa du III du texte proposé pour l'article L. 212-15-3 du code du travail. »

La parole est à M. Maxime Gremetz.

M. Yves Rome et M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Il est satisfait !

M. Maxime Gremetz. En effet, je retire ce sous-amendement qui est satisfait par notre sous-amendement commun.

Mme la présidente. Le sous-amendement no 86 est retiré.

Je suis saisie de deux sous-amendements, nos 73 et 87, pouvant être soumis à une discussion commune.

Le sous-amendement no 73, présenté par MM. Cochet, Aschieri, Mme Aubert, MM. Hascoët, Mamère et Marchand, est ainsi libellé :

« Dans l'amendement no 17 rectifié, rédiger ainsi l'avant-dernier alinéa du III du texte proposé pour l'article L. 212-15-3 du code du travail :

« Les salariés concernés sont soumis aux dispositions prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, ainsi qu'aux dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4. »

Le sous-amendement no 87, présenté par MM. Gremetz, Outin, Dutin, Patrick Leroy, Malavieille, Mmes Jacquaint, Fraysse et les membres du groupe communiste et apparentés, est ainsi libellé :

« Dans l'amendement no 17 rectifié, rédiger ainsi l'avant-dernier alinéa du III du texte proposé pour l'article 212-15-3 du code du travail :

« La convention ou l'accord doit respecter les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, ainsi que celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7. »

La parole est à M. Yves Cochet, pour soutenir l'amendement no 73.

M. Yves Cochet. Mon argumentaire sera le même pour les cadres au forfait en jours que pour ceux au forfait en heures.

J'ajouterai simplement qu'une directive européenne du 13 décembre 1993 indique que la limite de 48 heures hebdomadaires doit s'appliquer à tout le monde, même si elle prévoit des dérogations dans certains cas, je l'admets.

Cela dit, la France a ratifié la convention européenne des droits de l'homme qui, dans son article 8, édicte un droit fondamental, celui « de mener une vie familiale normale ». Et un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, inspiré de cette convention, a introduit ce droit dans notre jurisprudence en 1993.

M. Hervé Morin. Bien avant !

M. Yves Cochet. Or, être au forfait en jours, sans véritables horaires, ne permet pas, je crois, de mener une vie familiale normale.

J'ai évoqué ce matin, dans mon intervention sur l'article 3, le risque que fait courir le forfait en jours, de travailler davantage en heures − moins en jours, 217, mais davantage en heures s'ils travaillent plus longtemps chaque jour − sur l'année. Il y a donc tout de même un risque que la réduction du temps de travail se traduise plutôt pour ces salariés par une augmentation.

En outre, la France sera le seul pays de l'Union européenne à avoir ce forfait tous horaires.

Enfin, ce forfait risque de faire subir une discrimination particulières aux femmes. Parce que, malheureusement, les tâches domestiques ne sont pas encore réparties à égalité entre les hommes et les femmes, celles-ci se porteront moins volontiers candidates à ce type de forfaits pour mieux organiser leur vie familiale.

Telles sont mes craintes, qui justifient le dépôt de ce sous-amendement.

Mme la présidente. La parole est à M. Daniel Paul, pour défendre le sous-amendement no 87.

M. Daniel Paul. Je voudrais illustrer d'un exemple ce qui se passe dans certaines entreprises.

A Framatome-Courbevoie, 1 550 salariés, 1 100 ingénieurs et cadres, existe depuis vingt ans un système d'enregistrement des heures pour tous les salariés. Une bataille s'est livrée sur les heures supplémentaires, depuis plusieurs années, avec intervention de l'inspecteur du travail.

La direction vient de faire passer un accord de 35 heures pour les cadres avec un forfait en jours − 211 jours − et un passage à la mission.

Je vais vous lire ici l'avenant à un contrat de travail, nominatif, je le tiens à votre disposition : « Mademoiselle X, ci-dessous désignée comme l'intéressée, cadre position 2 au sens de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de métallurgie, accepte la présente convention individuelle de forfait en jours. Le temps de travail de l'intéressé est déterminé par un nombre forfaitaire de jours travaillés égal à 211 par année complète, non compris l'incidence, le cas échéant, des jours de congé d'ancienneté pour événements familiaux prévus par la convention collective. L'intéressée, dans le cadre de la charge de travail définie avec sa hiérarchie, devra s'organiser pour remplir pleinement sa mission. Un relevé du nombre de jours travaillés, validé par la hiérarchie, sera effectué à la fin de chaque mois... En cas de refus, explicite ou tacite, l'intéressée suivra les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail du personnel collaborateur. »

La direction refuse de signer un accord pour les autres catégories de personnels tant que le référé qui a été déposé n'est pas jugé. Autrement dit, les ingénieurs et

cadres, dans cette entreprise, sont invités à choisir entre une loi qui, à l'époque, n'était pas encore votée, et un dispositif de réduction du temps de travail, qui n'est pas encore défini.

Or l'avenant, je le rappelle, contient une mention sur la mission.

Si nous ne prévoyions pas, de façon très stricte, de limites horaires comme le proposait Maxime Gremetz tout à l'heure, nous irions vers des situations de ce genre.

En tout état de cause, madame la présidente, nous retirons les sous-amendements nos 87 et 89.

Mme la présidente. Les sous-amendements nos 87 et 89 sont retirés.

Quel est l'avis de la commission sur le sous-amendement no 73 ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. J'ai déjà eu l'occasion, madame la présidente, d'indiquer les raisons pour lesquelles la commission rejetait ce sous-amendement, sur lequel j'émets donc un avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Avis défavorable.

Mais, monsieur Paul, si les cadres de l'entreprise que vous citez ont le choix entre les 35 heures, comme les autres collaborateurs, ou 211 jours maximum travaillés, plus les jours de congés d'ancienneté, où est la difficulté ? Si tous les accords en France étaient de cette nature, nous pourrions nous réjouir et les cadres applaudir.

Je crois que nous n'avons pas à nous inquiéter, bien au contraire.

Mme la présidente. La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. Je m'exprime contre le sous-amendement de M. Cochet puisque ceux de nos collègues du groupe communiste ont été retirés.

Je compatis d'ailleurs aux difficultés du Gouvernement et du rapporteur, qui ont parfois un peu de mal à lutter contre la surenchère pratiquée par deux groupes de la majorité plurielle.

Tous ceux qui connaissent les entreprises, et pas seulement en France, mais aussi dans d'autres pays, savent que les cadres supérieurs sont régulièrement tenus de travailler au-delà des limites évoquées par M. Cochet. Cela n'arrive pas tout le temps, naturellement, mais les circonstances font que cela peut leur arriver.

Puisque M. Cochet a évoqué le cas d'autres pays européens et fait référence à la convention européenne des droits de l'homme, je voudrais lui dire que dans tous les autres pays européens – en droit ou en fait, et le plus souvent en droit – les cadres supérieurs ne se voient pas appliquer ces limites horaires. Ils ont des avantages considérables en termes de rémunération, de statut, quelquefois de retraite et, en contrepartie, ils admettent de consacrer à leurs activités un temps quelquefois plus élevé que les autres salariés. L'Angleterre, l'Allemagne, contrairement à ce qu'il prétendait tout à l'heure, la Belgique, tous les pays européens, font un sort particulier sinon à tous les cadres, du moins aux cadres supérieurs, ou à leurs équivalents, sachant que les classifications ne sont pas toujours les mêmes. Partout, on admet que leurs horaires soient nettement supérieurs à ceux des autres salariés. C'est une réalité, même si vous la niez.

Cela dit, je comprends que le Gouvernement essaie de faire en sorte que le droit applicable soit à peu près compatible avec la réalité. Mais il ne le sera pas parce que le forfait en jours ne sera pas respecté, on le sait très bien. Néanmoins, le Gouvernement tente d'éviter cetains excès, et je ne peux que me réjouir de ces limites qu'il se donne à lui-même.

Mme la présidente. La parole est à M. Daniel Paul.

M. Daniel Paul. Il n'est pas question ici de 35 heures, madame la ministre, mais, tout simplement, de fixer la durée annuelle à 211 jours – je vais vous donner ce document.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Oui, je connais un peu la question !

M. Daniel Paul. ... 211 jours, donc, et l'intéressé devra s'organiser pour remplir pleinement sa mission.

M. Marcel Rogemont. Et à défaut ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Oui, quelle est la suite ?

M. Daniel Paul. « L'intéressé dispose d'un délai de réflexion de quinze jours à compter de ce jour pour faire connaître son acceptation de la présente convention individuelle de forfait en jours. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé sera considéré comme ayant refusé la présente proposition. En cas de refus, explicite ou tacite, l'intéressé suivra les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail du personnel collaborateur. »

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Donc, il passera aux 35 heures !

M. Daniel Paul. En effet, on peut donc considérer ceci comme un exemple.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Positif !

M. Daniel Paul. Oui, et je vous donne ce document, madame la ministre.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Merci, monsieur Paul. Grâce à vous, nous avons un bon exemple !

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 73.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 17 rectifié, modifié par le sous-amendement no 243.

M. Yves Cochet. Abstention !

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 5 est ainsi rédigé.

Article 6

Mme la présidente. « Art. 6. – I. – *Non modifié.*

« II. – L'article L. 212-4-2 du même code est ainsi modifié :

« 1o Le huitième alinéa est inséré après le premier alinéa de l'article L. 212-4-9 ;

« 2o Les cinq derniers alinéas deviennent les premier, deuxième, troisième, quatrième et dernier alinéas du nouvel article L. 212-4-5 ;

« 3o Les sept premiers alinéas sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une

convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail. En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

« Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

« – à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;

« à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement ;

« – à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux. »

« III. – L'article L. 212-4-3 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-4-3.* – Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée travaillée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

« Le contrat de travail détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

« Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

« Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« Le refus d'accepter une modification de la répartition des horaires prévus au contrat de travail, dès lors que ces nouveaux horaires de travail ne sont pas compatibles avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

« IV. – L'article L. 212-4-4 du même code est ainsi rétabli :

« *Art. L. 212-4-4.* – Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4-3, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. Cet accord ou cette convention peut également porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au deuxième alinéa du même article.

« Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

« Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article 16 de la loi no 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, ou encore si une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir, pour les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions du présent alinéa peuvent être autorisées par l'inspection du travail. »

« V. – L'article L. 212-4-6 du même code est ainsi rétabli :

« *Art. L. 212-4-6.* – Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

« La convention ou l'accord collectif doit fixer :

« 1o Les catégories de salariés concernés ;

« 2o Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;

« 3o La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

« 4o La durée minimale de travail pendant les jours travaillés ; la convention ou l'accord collectif étendu ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures ;

« 5o Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier ;

« 6o Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés au salarié ;

« 7o Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé ; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

« Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, la convention ou l'accord peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

« Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

« Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé d'une heure par semaine en moyenne sur l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

« VI. – L'article L. 212-4-7 du même code est ainsi rétabli :

« *Art. L. 212-4-7.* – Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier, en accord avec l'employeur, d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. Leur durée de travail doit être fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 212-4-2.

« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

« Donnent lieu à l'application des dispositions prévues par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la durée légale fixée à l'article L. 212-1 ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord défini à l'article L. 212-8, les heures effectuées au-delà des limites fixées par cet accord.

« L'avenant au contrat de travail doit préciser la ou les périodes non travaillées. »

« VII. – *Supprimé.*

« VIII. – *Non modifié.* »

Sur cet article, plusieurs orateurs sont inscrits.

La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Le temps partiel a été l'un des grands sacrifiés de la première lecture du projet, comme si la majorité plurielle ne le concevait que subi et concernant les seules caissières de supermarchés !

La mise en œuvre de la présente loi provoquera deux distorsions importantes.

La première entre les personnes à temps partiel aujourd'hui rémunérées au SMIC, qui vont bénéficier d'une réduction de leur temps de travail et celles qui n'en bénéficieront pas. Les premières percevront un complément différentiel, pas les secondes. Ainsi, un salarié qui passera de 32 à 28 heures, compte tenu de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, bénéficiera d'un complément différentiel, mais pas celui qui est déjà à 28 heures. Ce qui est contraire à un des grands principes de notre droit : à travail égal salaire égal.

La deuxième distorsion résultera de l'amendement relatif à la majoration des heures complémentaires, dont nos collègues de la majorité ont estimé qu'une personne à temps partiel faisant des heures complémentaires devait bénéficier. Une personne rémunérée sur la base de 28 heures mensuelles et qui fera, par exemple, quatre heures complémentaires, touchera plus que celle qui est rémunérée sur la base de 32 heures mensuelles.

Ces deux exemples montrent que nous risquons de voir se multiplier les inégalités de traitement entre les salariés dans ce pays, voire dans une même entreprise, ce que nous ne manquerons pas de condamner et de faire observer dans le cadre de notre recours devant le Conseil constitutionnel.

Mme la présidente. La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. L'article 6, qui est très long et très détaillé, illustre certains des travers traditionnels de la gauche française quand elle aborde les questions de droit du travail.

D'abord, un excès évident de réglementation, qui a toutes les chances de se retourner contre les intéressés. Hervé Morin a très justement évoqué la question des heures complémentaires. En voulant les limiter et, dans certains cas, les taxer, on fera que les employeurs hésiteront à proposer des heures complémentaires aux salariés à temps partiels qui sont nombreux pourtant à souhaiter travailler davantage. Les dispositions que vous proposez iront à l'encontre de leurs aspirations.

Ma deuxième réflexion vaut à peu près pour tout le texte : à l'évidence, et cela nous sépare, vous préférez systématiquement la règle à la convention. Mais cela ne vous empêche pas, en légiférant, de prévoir l'obligation de conclure une convention ou un accord collectif. Autrement dit, au lieu de faire le choix entre réglementation et convention, vous ajoutez l'une à l'autre, ce qui ne fait qu'alourdir le droit du travail et les conditions d'organisation du travail dans les entreprises.

D'autre part, malgré tous les amendements adoptés, malgré les dénégations officielles, notamment celles de Mme la ministre, nous risquons de voir apparaître une inégalité inacceptable : les salariés se verront appliquer des taux de SMIC horaire différents. Certains bénéficieront en effet de la réduction du temps de travail en conservant leur rémunération, tandis que d'autres, pour le même horaire, seront assujettis à l'ancien taux du SMIC, sans la majoration de 11,4 % dont bénéficieront les premiers. Cette inégalité sera très probablement le motif d'une annulation par le Conseil constitutionnel de certaines dispositions de la loi.

Mme la présidente. La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Mes collègues Hervé Morin et François Goulard l'ont montré, l'article 6 est une véritable déclaration de guerre contre le temps partiel. Il suffit, pour s'en convaincre, d'énumérer les dispositions prises pour un encadrement plus que strict du travail à temps partiel.

Il faut d'abord que le contrat prévoie la répartition des horaires au sein de chaque journée, puis que toute modification entraîne des contreparties, en argent ou en repos. Je note toutefois qu'un amendement adopté par la commission indique que, si ces modifications sont prévues dans le contrat de travail, on pourra échapper à cette règle. Ce petit adoucissement est bien insuffisant. Le refus d'un salarié ne peut constituer un motif de licencie-

ment. Le recours aux heures complémentaires est limité, avec une requalification de l'horaire si l'on dépasse de 2 heures au moins par semaine, pendant douze des quinze semaines de référence, l'horaire prévu au contrat, le délai de prévenance sera réduit, et il y aura une majoration de 25 % au-delà de 10 % de l'horaire prévu. Je n'aurai garde d'oublier la contribution apportée par l'article 6 *bis* à cet effort de guerre contre le travail à temps partiel : la suppression de l'abattement spécifique.

M. Yves Cochet. Heureusement !

Mme Muguette Jacquaint. Encore heureux !

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. La liste des mesures prises contre le temps partiel le prouve : le Gouvernement a la volonté délibérée de marginaliser le travail à temps partiel.

Certes – qui peut le nier ? – il y a eu des excès et de véritables abus de droit dans le recours au travail à temps partiel. C'est évident. Qu'il faille combattre ces abus, cela va de soi. Néanmoins, il est tout aussi évident que de nombreux salariés, et pas seulement des femmes, souhaitent travailler à temps partiel, pour concilier vie familiale et vie professionnelle, ou se livrer à d'autres occupations.

Le travail à temps partiel est un élément de souplesse dans la gestion des entreprises, indispensable à une société qui vit des mutations technologiques extrêmement importantes. Enfin, il permet aux entreprises de constituer un vivier de salariés – qui n'ont pas entièrement choisi de travailler de cette façon et ambitionnent d'avoir un temps complet –, vivier dans lequel, en cas de meilleure fortune, elles recruteront des personnels à temps complet.

On s'en aperçoit, le temps partiel est absolument indispensable pour les salariés, pour la vie des entreprises et pour la situation globale de l'emploi. Pour nombre de pays européens, il s'est révélé une des meilleures armes contre le chômage. Nous risquons de payer très cher, en termes d'emplois, le dispositif qui se met en place.

M. Yves Rome. Paco Rabanne !

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Pourquoi ?

M. Yves Rome. Parce que vous voyez tout en noir !

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. D'après Mme Bachelot, cet article 6 serait une vraie déclaration de guerre contre le travail à temps partiel. Moi aussi, j'ai entendu quelques personnes qui déclaraient avoir choisi le temps partiel pour telle ou telle raison. Mais pourquoi généraliser ?

Connaît-on les conditions qui sont faites aux salariés à temps partiel, qui ne l'ont pas choisi, par exemple dans la restauration, dans le nettoyage, dans la grande distribution ?

M. Hervé Morin. Il n'y a pas que ça !

Mme Muguette Jacquaint. Elles ressemblent à celles du siècle dernier.

M. Hervé Morin. C'est *Germinal* !

Mme Muguette Jacquaint. Oui, monsieur Morin, ça n'a pas l'air de vous plaire, mais c'est la réalité. Vous dites qu'il y aura des différences entre les salariés à temps partiel. Mais êtes-vous prêts à accepter des amendements favorables aux personnes qui demandent à ne plus travailler à temps partiel ? On sait pourquoi et à quoi le temps partiel est utilisé. Une récente étude, réalisée par un médecin du travail, reconnaît que nombre de salariés à temps partiel souffrent de maladies professionnelles – du dos ou du poignet, par exemple – plus graves que celles qu'on observe chez les salariés à temps plein.

Il est nécessaire aujourd'hui de réglementer, de stopper ces abus.

Il ne s'agit pas, comme dit Mme Bachelot-Narquin, de « déclarer la guerre au temps partiel », mais de limiter la précarité du travail, ou de lui donner un coup d'arrêt.

Mme la présidente. M. Gorce, rapporteur, MM. Rome, Terrier et les membres commissaires du groupe socialiste ont présenté un amendement, n° 18 rectifié, ainsi libellé :

« Rédiger ainsi l'article 6 :

« I. – Dans la section 2 du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, le paragraphe 3 devient le paragraphe 4 et l'article L. 212-4-8 devient l'article L. 212-4-16.

« Les articles L. 212-4-4, L. 212-4-5, L. 212-4-6 et L. 212-4-7 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 212-4-8, L. 212-4-9, L. 212-4-10 et L. 212-4-11.

« II. – L'article L. 212-4-2 du même code est ainsi modifié :

« 1° Le huitième alinéa est inséré après le premier alinéa de l'article L. 212-4-9 ;

« 2° Les cinq derniers alinéas deviennent les premier, deuxième, troisième, quatrième et dernier alinéas du nouvel article L. 212-4-5 ;

« 3° Les sept premiers alinéas sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail. En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

« Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

« – à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;

« – à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement ;

« – à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.

« III. – L'article L. 212-4-3 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-4-3.* – Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il

mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Le contrat de travail détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

« Le contrat de travail précise par ailleurs les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

« Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

« Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

« Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié en vertu du premier alinéa.

« Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

« IV. – L'article L. 212-4-4 du même code est ainsi rétabli :

« *Art. L. 212-4-4.* – Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4-3, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. La convention ou l'accord collectif de branche étendu doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. Cet accord ou cette convention peut également porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au deuxième alinéa du même article.

« Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée. Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

« Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article 16 de la loi no 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir, pour les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions du présent alinéa peuvent être autorisées par l'inspection du travail.

« V. – L'article L. 212-4-6 du même code est ainsi rétabli :

« *Art. L. 212-4-6.* – Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

« La convention ou l'accord collectif doit fixer :

« 1o Les catégories de salariés concernés ;

« 2o Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;

« 3° La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

« 4° La durée minimale de travail pendant les jours travaillés ; seul une convention ou un accord collectif de branche étendu peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ;

« 5° Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée ; la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;

« 6° Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;

« 7° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;

« 8° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé ; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu ;

« Par dérogation aux dipositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, la convention ou l'accord peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

« Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

« Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

« VI. – L'article L. 212-4-7 du même code est ainsi rétabli :

« *Art. L. 212-4-7.* – Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. Leur durée de travail doit être fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 212-4-2.

« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

« Donnent lieu à l'application des dispositions prévues par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la durée légale fixée à l'article L. 212-1 ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord défini à l'article L. 212-8, les heures effectuées au-delà des limites fixées par cet accord.

« L'avenant au contrat de travail doit préciser la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, par dérogation aux articles L. 143-2 et L. 144-2, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

« VII. – Le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-9 du même code est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord prévoit :

« 1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

« 2° La procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

« 3° Le délai laissé au chef d'entreprise pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

« En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Le demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

« VIII. – A l'article L. 212-4-11 du même code, la référence à l'article L. 212-4-6 est remplacée par celle à l'article L. 212-4-10.

« IX. – Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenus sur le fondement des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail applicables à la date de la publication de la présente loi demeurent en vigueur. Les dispositions de la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 sont applicables à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi. »

Sur cet amendement, je suis saisie de deux sous-amendements, nos 90 et 189.

Le sous-amendement no 90, présenté par MM. Gremetz, Outin, Dutin, Patrick Leroy, Malavieille, Mmes Jacquaint, Fraysse et les membres du groupe communiste et apparenté, est ainsi rédigé :

« Dans l'avant-dernier alinéa du III de l'amendement no 18 rectifié, après les mots : "n'est pas compatible", insérer le mot : "notamment". »

Le sous-amendement no 89, présenté par MM. Douste-Blazy, Debré et Rossi et les membres des groupes de l'Union pour la démocratie française-Alliance, du Rassemblement pour la République et de Démocratie libérale et Indépendants est ainsi rédigé :

« I. – Dans la première phrase du deuxième alinéa du IV de l'amendement no 18 rectifié, après les mots : "branche étendu" insérer les mots : "ou un

accord collectif d'entreprise ou d'établissement non frappé d'opposition en application de l'article L. 132-26 du code du travail".

« II. – En conséquence, procéder à la même insertion dans le reste de ce paragraphe. »

La parole est à M. le rapporteur pour soutenir l'amendement no 18 rectifié.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. L'amendement no 18 rectifié vise à rétablir les dispositions votées en première lecture, notamment les précisions qui ont été apportées quant aux garanties contractuelles que nous voulons assurer aux salariés à temps partiel, dès lors que des modifications de la répartition de la durée de ce travail pourraient intervenir.

Depuis le début, nous avons eu le souci d'apporter un maximum de garanties aux salariés à temps partiel, notamment en ce qui concerne la répartition de leur durée de travail, car c'est ce qui détermine leurs conditions de vie. Mme Jacquaint a justement rappelé ce qu'était parfois la réalité du travail à temps partiel. Certes, on peut arguer que le temps partiel choisi ne correspond pas à cette réalité, mais cela reste malheureusement minoritaire.

A travers les dispositions qu'a évoquées Mme Bachelot, nous entendons reprendre la jurisprudence récente. Un arrêt Reboul de la Cour de cassation précise ainsi qu'il faut indiquer des garanties contractuelles, conforter la relation contractuelle entre le salarié à temps partiel et l'employeur, notamment faire en sorte que la répartition de la durée du travail et les cas où elle peut être modifiée soient stipulés dans le contrat de travail.

La loi précise par ailleurs les motifs pour lesquels le salarié peut refuser le temps partiel, notamment ceux qui nous paraissent les plus importants – les obligations familiales impérieuses – mais les contractants sont libres d'en prévoir d'autres s'ils le souhaitent. Cette relation protégée entre le salarié à temps partiel et l'employeur, vers laquelle nous nous dirigeons, paraît tout à fait satisfaisante.

Je peux comprendre qu'on mette l'accent sur les risques de rigidité, mais il faut, dans ce cas, regarder la réalité en face et ne pas se contenter de dresser en permanence une caricature qui voudrait que nous mettions des règles et des règlements partout. La réalité, je l'ai décrite, nous la prenons en compte, et nous la connaissons tous, sur le terrain. Hélas, nos collègues du Sénat en ont une vision un peu différente, puisqu'ils ont souhaité – comme le propose ici l'opposition – supprimer certaines garanties qui nous paraissent essentielles. Ils reviennent ainsi sur la « prévisibilité » de la durée du travail, qui me semble une exigence minimum pour que les salariés puissent organiser leur vie professionnelle et familiale, tout en occupant un emploi à temps partiel, généralement mal rémunéré et s'accompagnant d'une véritable précarité dans leur vie quotidienne. Nous avons choisi de mener ce débat de fond de la manière qui me paraît la plus équilibrée du point de vue social.

M. Gérard Bapt. Très bien !

Mme Muguette Jacquaint. Très bien !

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. J'abonde dans le sens du rapporteur. Comme pour le travail le dimanche, l'opposition n'a pas la même position que nous sur le travail à temps partiel. M. Dominati, hier, en défendant la motion de renvoi en commission, nous a très longuement décrit la précarisation du statut de certains salariés, en particulier ceux qui travaillent à temps partiel ou ceux sous contrat à durée déterminée.

Je voudrais redire à Mme Bachelot que toutes les études qui ont été menées sur les travailleurs à temps partiel montrent que la moitié d'entre eux environ considèrent qu'ils ont un travail subi et souhaiteraient travailler plus.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Et, pour l'autre moitié, c'est du temps partiel choisi !

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Tout à fait, mais je n'ai jamais dit que le temps partiel était à rejeter. Je remarque simplement que, dans tous les pays où le temps partiel est développé, on a placé des bornes pour éviter sa précarisation ; ces pays ont opté pour des mesures qui permettent aux salariés de choisir le travail à temps partiel, de repasser au temps plein lorsqu'ils le souhaitent, ou encore, lorsque certaines circonstances de la vie le leur permettent, de revenir au temps partiel. C'est le cas, par exemple, des Pays-Bas.

C'est l'encadrement qui favorise le temps partiel, ce ne sont pas les salariés. La précarisation due au temps partiel, certains abus qui ont été constatés en France ont forgé notre vision. Nous avons tous parlé des « salariés au sifflet », dans le commerce, qui attendaient chez eux qu'on les appelle quand la clientèle arriverait. Voilà sur quoi se fonde l'image que les gens ont du temps partiel.

Comme l'opposition, je pense que le temps partiel peut être une très bonne chose pour certains salariés, à condition qu'ils le choisissent, qu'ils ne soient pas enfermés dans une catégorie et qu'ils puissent retrouver le temps plein dès qu'ils le souhaitent. C'est précisément ce que nous essayons de faire. Il n'est pas facile de passer du travail subi au travail choisi. On ne sait pas exactement ce qu'on peut mettre dans la loi. C'est pourquoi il est bon d'engager des négociations sur ce sujet. Avec cette loi, nous faisons un pas de plus vers le travail à temps partiel choisi. Ainsi, les Français se réconcilieront avec cette forme de travail.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour soutenir le sous-amendement no 90.

Mme Muguette Jacquaint. Il est défendu.

Mme la présidente. La parole est à M. Hervé Morin, pour soutenir le sous-amendement no 189.

M. Hervé Morin. M. le rapporteur n'a pas répondu aux observations que nous avons pu faire, M. François Goulard, Mme Roselyne Bachelot-Narquin et moi-même, sur les inégalités que va provoquer, au sein d'une même entreprise, le passage aux 35 heures pour les salariés à temps partiel. En effet, en raison de la surtaxation des heures supplémentaires que vous avez décidée, les salariés d'une même entreprise ne seront plus payés de la même façon.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Nous allons en parler.

M. Hervé Morin. De même, ceux qui sont à temps partiel bénéficieront d'une réduction « proratisée » du temps de travail, alors que d'autres n'en bénéficieront pas. Nous aurons donc, dans une même entreprise, des salariés qui travailleront un même nombre d'heures mais ne seront pas payés de la même façon. Monsieur le rapporteur, vous n'apportez aucune réponse à cette question, qui est bien réelle, la Cour de cassation ayant toujours été particulièrement vigilante sur le principe : à travail égal, salaire égal.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission sur ces deux sous-amendements ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Je comprends que M. Morin ne souhaite pas commenter le sous-amendement qu'il nous présente, qui nous renvoie à un débat que nous aurons en lieu et temps, lorsque nous aborderons ces questions à l'article 16.

Le sous-amendement qui nous est proposé part en effet du principe que le temps de travail est trop réglementé, et tend à faire en sorte que l'on puisse y déroger avec la plus grande souplesse, la plus grande flexibilité, la plus grande facilité, par des accords d'entreprise.

M. François Goulard. Voilà qui est excellent !

M. Hervé Morin. Non frappés d'opposition !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Non frappés d'opposition, en effet. Vous n'avez pas dit « frappés d'opposition ». C'est bien ce que je lis et ce que je comprends. Si être non frappé d'opposition constitue une garantie, c'est la garantie que le droit du travail ne s'appliquera pas dans de bonnes conditions. Vous devez être cohérent dans votre argumentation.

D'une manière générale, ce sous-amendement montre que, derrière un discours sur le temps choisi et sur le progrès que représente l'aménagement du temps pour les salariés, vous considérez le temps partiel comme un instrument de flexibilité. On en revient toujours au même débat. Et c'est bien d'ailleurs la politique qui a été conduite au cours des dernières années. La réduction du temps de travail a été menée individuellement, à travers le temps partiel, et non pas de façon collective et négociée. Que nous proposez-vous, à présent ? Que l'on puisse ne pas respecter le délai de prévenance de sept jours, qui permet au salarié, lorsqu'il est informé d'une modification dans l'organisation de sa durée de travail, de s'organiser en conséquence. Ce débat vous semble encore trop long, puisque vous souhaitez qu'il soit possible de le réduire à trois jours, sans passer par un acccord de branche.

Je me contente là de signaler des contradictions, qui n'en sont sans doute pas, d'ailleurs, puisqu'elles doivent participer d'une démarche logique que vous essayez manifestement de dissimuler sous une approche qui se voudrait plus moderne, et qui, en réalité, me semble – j'emploie le terme qui me vient spontanément à l'esprit – assez rétrograde.

Nous avons le souci de favoriser le temps partiel choisi. Là encore, j'observe que le Sénat – et l'opposition agirait de même à l'Assemblée si elle le pouvait – a supprimé – et ce n'est sans doute pas le fruit du hasard – les dispositions qui prévoient que les accords pourraient organiser le passage d'un temps plein vers un temps partiel, ou d'un temps partiel vers un temps plein, qui pourraient donc permettre d'organiser concrètement un droit prévu par le code du travail, mais qui n'est malheureusement pas mis en œuvre.

En effet, si le temps partiel a progressé de 40 % au cours des sept ou huit dernières années, le nombre de ceux qui se considèrent comme à temps partiel subi, et qui voudraient travailler plus, a, lui, augmenté de 75 %. A l'inverse, plusieurs centaines de milliers de nos concitoyens salariés souhaiteraient travailler à temps partiel et ne le peuvent pas. C'est donc bien que la façon dont est organisé le temps partiel ne répond pas à l'attente des salariés.

A travers la réduction du temps de travail, qui incite à revoir l'horizon du travail, à prendre en compte les contraintes des entreprises, mais aussi les aspirations du salarié, on pourra négocier un aménagement du temps de travail, et sans doute une progression du temps partiel choisi. C'est sur ces sujets que nous souhaitons travailler, sur une autre conception du droit du travail. Nous faisons le pari de la communauté de travail pour l'entreprise, et de la négociation. Je ne sais pas quelle est la vision la plus rétrograde. En tout cas, elle ne me semble pas être affirmée par les dispositions que nous proposons de voter, car nous voulons concrétiser un droit que l'opposition se contente de proclamer, tout en le mettant en cause par ses amendements.

M. François Goulard. Ce n'est pas tout à fait cela !

Mme la présidente. Monsieur le rapporteur, vous ne nous avez pas dit ce que vous pensiez du sous-amendement no 90.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Si ce que j'ai dit n'était pas assez clair, je précise naturellement que j'y suis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable aussi.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 90.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 189.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 18 rectifié.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 6 est ainsi rédigé.

L'amendement no 74 de M. Cochet tombe.

Article 6 *bis*

Mme la présidente. Le Sénat a supprimé l'article 6 *bis*.

La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. L'article 6 *bis* adopté en première lecture a été supprimé par le Sénat. Il visait à mettre fin au système d'abattement spécifique au temps partiel.

Personnellement, je suis assez partagé. Il est incontestable que cet abattement a favorisé l'essor du temps partiel dans un pays où il était manifestement en retard. On peut toutefois nuancer le propos. Les pays cités en exemple pour le développement du temps partiel, comme les Pays-Bas, de culture protestante, se caractérisent par une activité féminine traditionnellement très faible.

M. Yves Cochet. En effet.

M. François Goulard. Et ce sont principalement des femmes sans emploi qui se sont mises à travailler à temps partiel.

La comparaison entre notre pays et ceux où le taux d'activité à temps partiel est beaucoup plus élevé me paraît donc limitée par ces considérations qui suffisent à elles seules à expliquer les écarts existants.

En tout cas, il devrait y avoir un principe de neutralité à l'égard des choix qui sont effectués par les salariés et par les employeurs d'un temps partiel ou d'un temps complet. C'est pourquoi je déplore que le bénéfice des allégements de charges sociales ne soit pas acquis pour les contrats d'une durée inférieure à dix-sept heure trente.

La suppression de l'abattement spécifique, ajoutée aux dispositions de l'article 6, fait que l'expression employée par Roselyne Bachelot de « véritable déclaration de guerre » à l'égard du temps partiel est parfaitement exacte. En vérité, vous ne souhaitez pas que le temps partiel soit traité à égalité avec le temps plein.

M. Gérard Bapt. Au contraire. Vous n'avez rien compris ! C'est de l'aveuglement idéologique !

M. François Goulard. Une telle attitude ne peut que se retourner contre les intéressés et ne va pas dans le sens du développement de l'emploi.

Mme la présidente. M. Gorce, rapporteur, a présenté un amendement, no 19, ainsi rédigé :

« Rétablir l'article 6 *bis* dans le texte suivant :

« Les dispositions prévues à l'article L. 322-12 du code du travail cessent d'être applicables un an après l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures pour les entreprises concernées. Toutefois, le bénéfice de ces dispositions reste acquis aux contrats qui y ouvraient droit à la date d'entrée en vigueur de la réduction de la durée légale du travail. »

Sur cet amendement, je suis saisie de deux sous-amendements, nos 75 et 190.

Le sous-amendement no 75, présenté par MM. Cochet, Aschieri, Mme Aubert, MM. Hascoët, Mamère et Marchand, est ainsi rédigé :

« A la fin de la première phrase de l'amendement no 19, supprimer les mots : "pour les entreprises concernées". »

Le sous-amendement no 190, présenté par MM. Douste-Blazy, Debré et Rossi et les membres des groupes de l'Union pour la démocratie française-Alliance, du Rassemblement pour la République et du groupe Démocratie libérale et Indépendants, est ainsi rédigé :

« Compléter la première phrase de l'amendement no 19 par les mots : "sauf si un accord d'entreprise fixe les conditions d'accès au temps partiel et de retour au temps plein, prévoit le maintien du niveau de protection sociale correspondant au salaire temps plein, qu'il s'agisse des régimes de base ou des régimes complémentaires". »

La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir l'amendement no 19.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Cet amendement vise à rétablir le dispositif adopté par l'Assemblée en première lecture.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Favorable.

Mme la présidente. La parole est à M. Yves Cochet, pour soutenir le sous-amendement no 75.

M. Yves Cochet. Il y a une légère ambiguïté. M. le rapporteur vient de nous indiquer que l'amendement no 19 vise à rétablir le dispositif adopté par l'Assemblée en première lecture. Effectivement, il s'agit de rétablir le dispositif, mais non exactement le texte voté. De plus, l'amendement no 19 introduit dans le texte de l'article 6 *bis* l'expression : « pour les entreprises concernées ».

Comme je ne comprends pas le sens de cet ajout, je demande, par le sous-amendement no 75, de le supprimer. A tout le moins, je souhaite des éclaircissements.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission a émis un avis défavorable à ce sous-amendement dans la mesure où si la rédaction de l'article 6 *bis* a été modifiée, c'est pour la rendre plus claire et plus facilement applicable. Il n'y a aucune modification au fond : pour les contrats à temps partiel qui seront signés un an après l'entrée en vigueur des 35 heures, l'abattement spécifique au temps partiel sera supprimé, mais pour ceux qui auront été signés antérieurement, il sera maintenu. Les situations acquises seront bien respectées et c'est l'objectif que nous nous étions fixé. Je pense que le Gouvernement confirmera mon interprétation.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Même avis que la commission.

Mme la présidente. La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Je profite de cette discussion pour rappeler un certain nombre de choses.

On peut, en effet, pour des motifs d'équité, se poser la question de savoir s'il est nécessaire de maintenir l'abattement relatif au temps partiel. Quoi qu'il en soi, je tiens à répondre à Mme Jacquaint qui a l'habitude de présenter le travail à temps partiel comme quelques îlots de travail choisi dans un océan de temps partiel subi. Certes, le temps partiel subi existe – et même, dans de très mauvaises conditions, comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire en examinant d'autres textes –, mais les deux masses sont à peu près équivalentes, ainsi que vient d'ailleurs de le rappeler Mme la ministre : la moitié des temps partiels sont subis, mais l'autre moitié correspond à des temps partiels choisis.

La mesure proposée se justifie-t-elle ? Sans doute, mais à condition qu'elle ne soit pas accompagnée de toutes les dispositions qui ont été votées à l'article 6. Si vous nous aviez présenté l'article 6 *bis* de façon isolée, peut-être aurions-nous pu l'analyser différemment. Mais là, excusez la trivialité de l'expression, vous repassez une deuxième couche ! Bref, il s'agit de replacer toutes ces dispositions dans la perspective de ce que j'appelais une déclaration de guerre au temps partiel, y compris au temps partiel choisi.

Je rappelle que l'abattement sur le temps partiel a été instauré pour permettre à des employeurs de recruter à temps partiel des salariés qui le souhaitaient, car le temps partiel est plus onéreux pour une entreprise. Il est en effet plus coûteux d'employer deux ou trois salariés à temps partiel qu'un salarié à temps complet en raison des coûts supplémentaires de gestion, tels que l'établissement de bulletins de salaire, les vêtements de travail, l'encadrement, entre autres. Il suffit d'avoir travaillé dans une entreprise pour le savoir.

Cette déclaration de guerre au temps partiel est profondément nocive pour l'emploi.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 75.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. La parole est à M. Hervé Morin, pour soutenir le sous-amendement no 190.

M. Hervé Morin. Gaëtan Gorce souhaite encadrer le temps partiel afin de le rendre moins précaire. Par ce sous-amendement, c'est ce que nous essayons de faire.

Nous souhaitons le maintien de l'abattement spécifique car, comme l'a souligné Roselyne Bachelot, le temps partiel est plus coûteux et plus compliqué à gérer que le

temps plein. De plus, le temps partiel est notamment un des moyens permettant de lutter contre la précarité : il est préférable d'avoir recours à celui-ci que faire appel à des intérimaires ou à des CDD. En outre, le temps partiel offre une certaine garantie de l'emploi car il s'accompagne d'un CDI qui permet au salarié de savoir où il va.

L'abattement de 30 %, qui avait d'ailleurs été adopté à l'initiative de l'actuel ministre de l'emploi, correspond donc bien à un certain nombre de contraintes.

Par ce sous-amendement, nous souhaitons proroger le dispositif d'abattement dès lors que les entreprises s'engagent, dans le cadre d'un accord d'entreprise, à respecter certaines obligations telles que la possibilité de revenir plus facilement au temps plein et le maintien d'un niveau de protection sociale correspondant à celui des salariés à temps plein, qu'il s'agisse des régimes de base ou des régimes complémentaires.

Bref, ce sous-amendement a pour objet de proroger le dispositif d'abattement pour les entreprises qui emploient des salariés à temps partiel et leur offrent certaines garanties.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Pour reprendre une expression de Mme Bachelot, je dirai que l'opposition verse des larmes de crocodile sur le temps partiel !

Il ne s'agit pas de remettre en cause le temps partiel, mais, au contraire – et je crois l'avoir expliqué –, de favoriser un temps partiel choisi. Si nous mettons en cause l'abattement en question dans des conditions qui permettront aux entreprises de s'y adapter, c'est parce que nous avons fait le constat que la France est le seul pays au monde à aider de la sorte le temps partiel et sans doute celui dans lequel le temps partiel subi est le plus développé.

Il faut reposer les bases d'une négociation sérieuse, et la réduction du temps de travail va le permettre. Dès lors, il n'est ni normal ni nécessaire d'accorder un avantage spécifique au temps partiel par rapport à la réduction collective du temps de travail.

J'ai fait allusion à des larmes de crocodile, car ceux qui ont voté en 1993 l'instauration du temps partiel annualisé et voulu mettre en place le temps « au sifflet » doivent se garder de porter des jugements trop sévères sur les propositions de leurs successeurs.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable.

Mme la présidente. La parole est à M. Jacques Desallangre.

M. Jacques Desallangre. Il n'est nullement question de remettre en cause le temps partiel. Il va très bien, et il va très bien tout seul. Il explose même !

Certes, on peut discuter du problème de temps partiel, pour savoir s'il est choisi ou subi. En tout cas, je ne dois pas aller dans les mêmes entreprises que Mme Bachelot, car les employés à temps partiel que je rencontre me donnent plus l'impression de le subir que de le choisir.

Etant donné que le temps partiel « explose », pourquoi aider un dispositif qui fonctionne très bien – trop bien à mon avis ? Il faut tout de même être assez hypocrite pour prétendre que la prorogation du dispositif d'abattement a pour objet de consolider le dispositif du temps partiel. En fait, cela permettra seulement d'aider l'employeur et non l'employé. Favoriser le temps partiel, c'est favoriser indirectement la précarité,...

M. Hervé Morin. Mais non !

M. Jacques Desallangre. ... car il est faux de dire que 99,99 % des gens qui travaillent à temps partiel le font par choix.

M. Hervé Morin. Nous n'avons jamais dit cela !

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Nous avons même dit l'inverse !

M. Jacques Desallangre. Ils s'en contentent, faute de mieux. De surcroît, le temps partiel est souvent très défavorable aux conditions de vie, notamment celles des femmes, que vous défendez beaucoup, madame Bachelot.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 190.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 19.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 6 *bis* est rétabli et se trouve ainsi rédigé.

Rappel au règlement

M. Maxime Gremetz. Rappel au règlement.

Mme la présidente. La parole est à M. Maxime Gremetz, pour un rappel au règlement.

M. Maxime Gremetz. Mon rappel au règlement se fonde sur l'article 58.

Enfin, après deux heures d'efforts, les « Wolber » sont là ! Je tiens à les saluer.

Pourtant cela a été pire que je ne pouvais l'imaginer, puisqu'ils ont été accompagnés par des gendarmes et reconduits entre des gendarmes, comme si c'étaient des voyous ! Ils ont beaucoup de mérite, car si j'avais été à leur place...

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Heureusement que non !

M. Maxime Gremetz. ... et traités de la sorte, je me serais fait entendre !

Ce sont des gens responsables qui se battent pour préserver leur emploi chez Michelin. Ils sont à l'origine d'un amendement et ils sont venus à l'Assemblée nationale pour assister à la discussion sur cet amendement. Ils méritent de pouvoir entrer à l'Assemblée nationale normalement et de ne pas être traités comme des gens non respectueux des règles et comme des provocateurs. Pour ma part, je salue leur sagesse.

Je ne demanderai pas une suspension de séance, madame la présidente, bien qu'elle eût été méritée, car je ne veux pas les priver de la poursuite de la discussion.

Mme la présidente. Il semble, monsieur Gremetz, que vous vous soyez donné beaucoup de peine pour faire en sorte que ces personnes soient présentes. J'ai déjà salué tout à l'heure la présence de certains d'entre eux. Je prends acte de vos observations, tout en vous rappelant que l'on entre librement dans l'Assemblée, mais selon les règles qui sont fixées par notre règlement et dans notre instruction générale.

M. Maxime Gremetz. Ces règles ont été respectées !

Mme la présidente. Ces règles ont sans nul doute été respectées, monsieur Gremetz. Je suis sans inquiétude à ce sujet.

La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Nous avons bien entendu ce que nous a dit M. Gremetz. Je ne sais pas ce qui s'est passé, mais je tiens à saluer les salariés de Wolber qui sont là. Cela dit, il est normal que des personnes invitées respectent les règles démocratiques et ne se fassent pas entendre.

Quant au fond, nous en parlerons tout à l'heure.

M. Yves Rome. Très bien !

Reprise de la discussion

Mme la présidente. Nous reprenons le cours normal de nos débats.

Article 6 *ter*

Mme la présidente. « Art. 6 *ter*. – Lorsqu'une entreprise emploie des salariés en temps partagé, les allégements de cotisations sociales sont appréciés en fonction de la totalité du temps de travail du salarié, puis attribués à chaque entreprise *au prorata* du temps de travail effectué par le salarié dans chacune d'entre elles. »

La parole est à M. François Goulard, inscrit sur l'article.

M. François Goulard. Cet article, introduit par le Sénat, permet de respecter la neutralité des dispositifs d'allégement de charges sociales à l'égard du temps partiel, ce qui me paraît un objectif hautement souhaitable.

Mme la présidente. M. Gorce, rapporteur, a présenté un amendement, no 20, ainsi rédigé :

« Supprimer l'article 6 *ter*. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Cet amendement vise à supprimer les dispositions d'allégement de cotisations sociales applicables aux contrats de travail en temps partagé, ou le multisalariat.

M. François Goulard. Ce n'est pas de cela qu'il s'agit !

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 20.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 6 *ter* est supprimé.

Article 6 *quater*

Mme la présidente. « Art. 6 *quater*. – Après le paragraphe 2 de la section II du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, il est inséré un paragraphe 2 *bis* comprenant un article additionnel L. 212-4-7-1 ainsi rédigé :

« Paragraphe 2 *bis*

« Travail à temps partagé

« *Art. L. 212-4-7-1*. – Le travail à temps partagé est l'exercice par un salarié pour le compte de plusieurs employeurs de ses compétences professionnelles dans le respect des dispositions applicables à la réglementation de la durée du travail.

« Le contrat de travail du salarié à temps partagé est un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée. Il mentionne notamment :

« – la qualification du salarié ;

« – les éléments de la rémunération ; le contrat peut prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment du temps accompli au cours du mois lorsque le salarié à temps partagé est occupé sur une base annuelle ;

« – la convention collective éventuellement appliquée par l'employeur et, le cas échéant, les autres dispositions conventionnelles applicables ;

« – la durée du travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle ou annuelle ;

« – la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ou de l'année ; quand cette répartition ne peut être préalablement établie, un avenant au contrat de travail la définit ultérieurement ;

« – la possibilité de modifier cette répartition ou la durée du travail par accord entre les parties ;

« – la procédure selon laquelle le salarié à temps partagé pourra exercer son droit à congés annuels ;

« – la liste des autres contrats de travail dont le salarié est titulaire ; toute modification de cette liste est portée à la connaissance de chacun des employeurs par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; il en est de même de toute modification d'un contrat de travail portant sur la durée du travail ou sa répartition ou sur tout élément de nature à entraver l'exécution d'un autre contrat de travail ;

« – l'engagement de l'employeur de ne prendre aucune mesure qui serait de nature à entraver l'exécution par le salarié de ses obligations à l'égard de ses autres employeurs ;

« – l'engagement du salarié de respecter, pendant la durée du contrat comme après sa rupture, une obligation de discrétion sur toutes informations concernant chaque employeur ;

« – l'engagement du salarié à temps partagé de respecter les limites fixées par l'article L. 212-7. »

La parole est à M. François Goulard, inscrit sur l'article.

M. François Goulard. Sauf erreur de ma part, le rapporteur vient de présenter l'amendement no 21 et non l'amendement no 20, puisqu'il nous a parlé du multisalariat.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. J'ai parlé d'allégement de charges sociales pour le multisalariat !

M. François Goulard. L'article 6 *ter* ne concernait pas uniquement le multisalariat.

J'en viens à l'article 6 *quater*. Introduit par le Sénat, cet article a pour objet de créer un contrat propre au multisalariat. Au demeurant, on pourrait se demander s'il est préférable de créer un contrat propre pour le multisalariat ou de s'en tenir aux dispositifs en vigueur en recherchant les outils qui peuvent s'appliquer, dans des conditions satisfaisantes, aux salariés qui ont plusieurs employeurs.

Je regrette simplement que cette question assez intéressante soulevée par le Sénat ait été examinée rapidement et qu'il soit proposé d'écarter d'un revers de main la proposition sénatoriale.

Mme la présidente. M. Gorce, rapporteur, a présenté un amendement, no 21, ainsi rédigé :

« Supprimer l'article 6 *quater*. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Je vous le confirme, monsieur Goulard, l'amendement no 20 portait bien sur les allégements de charges sociales relatifs aux contrats de travail à temps partagé, ou le multisalariat – dont nous avons débattu rapidement, j'en conviens.

S'agissant de l'amendement no 21, il vise à supprimer les dispositions introduites par le Sénat, et pas au motif qu'elles ne mériteraient pas un débat. D'ailleurs, ce débat a déjà eu lieu, en particulier au Sénat où a été introduit l'article 6 *quater* et où a été largement discutée une proposition de loi portant sur le sujet. Je reconnais néanmoins l'intérêt d'engager une réflexion sur le sujet.

Cela dit, comme nous l'avons indiqué en première lecture – et le président de la commission était intervenu sur ce sujet –, nous avons une préférence pour les groupements d'employeurs, dont je reconnais qu'ils se développent à un rythme qui malheureusement n'est pas celui qu'on pourrait souhaiter. Nous voulons aussi faire en sorte qu'un salarié à temps partiel puisse exercer plusieurs activités, et c'est un peu l'esprit du multisalariat.

Vous aviez souhaité la suppression de certaines dispositions concernant le temps partiel et le Sénat les a supprimées. Celles-ci consistaient en particulier à permettre à un salarié de refuser une modification de la répartition de sa durée du travail, notamment si cela compromettait l'exercice d'une seconde activité indépendante ou salariée. Nous sommes dans une cohérence visant à privilégier d'autres formes d'adaptation.

Nous reviendrons certainement sur ce débat, qui est animé avec beaucoup de persévérance par un certain nombre de sénateurs.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Même avis.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 21.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 6 *quater* est supprimé.

Article 7

Mme la présidente. « Art. 7. – I. – Dans la section 2 du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, le paragraphe 3, comprenant les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15, est ainsi rédigé :

« Paragraphe 3
« Travail intermittent

« *Art. L. 212-4-12.* – Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

« *Art. L. 212-4-13* à *L. 212-4-15.* – *Non modifiés.*

« II. – *Non modifié.*

« III. – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-4-12 et jusqu'au 1er janvier 2001, s'il n'existe pas d'accord collectif étendu ou d'accord d'entreprise, il peut être conclu des contrats de travail intermittent. »

M. Gorce, rapporteur, a présenté un amendement, no 22, ainsi libellé :

« Rédiger ainsi l'article 7 :

« I. – Il est créé, dans la section 2 du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, un paragraphe 3, comprenant les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15, ainsi rédigé :

« Paragraphe 3
« Travail intermittent

« *Art. L. 212-4-12.* – Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

« *Art. L. 212-4-13.* – Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment :

« 1o La qualification du salarié ;

« 2o Les éléments de la rémunération ;

« 3o La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

« 4o Les périodes de travail ;

« 5o La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

« Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

« Dans les secteurs, dont la liste est fixée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

« *Art. L. 212-4-14.* – Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

« *Art. L. 212-4-15.* – Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

« II. – Les stipulations des contrats de travail conclus sur le fondement de l'article L. 212-4-3 du code du travail dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la présente loi et prévoyant une durée du travail calculée sur l'année demeurent en vigueur. »

Sur cet amendement, je suis saisie de plusieurs sous-amendements.

Les sous-amendements nos 175 et 174 de M. René Mangin ne sont pas soutenus.

Le sous-amendement no 91, présenté par M. Cochet et M. Gremetz, est ainsi rédigé :

« Compléter le I de l'amendement no 22 par l'alinéa suivant :

« *Art. L. 212-4-16.* – Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3o et du 4o de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. »

Le sous-amendement no 257, présenté par M. Rome et M. Terrier, est ainsi rédigé :

« Compléter le II de l'amendement no 22 par la phrase suivante :

« Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail en application d'un accord de branche étendu, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. »

Le sous-amendement no 55, présenté par M. Warsmann, est ainsi libellé :

« Compléter l'amendement no 22 par le paragraphe suivant :

« III. – L'article L. 122-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-1.* – Le travailleur à durée déterminée est une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur, où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé.

« Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

« Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1. »

La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir l'amendement no 22.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Cet amendement vise à rétablir les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale en première lecture. Nous avons cependant introduit une modification en encadrant certaines situations particulières comme la pratique des contrats de travail intermittent dans certains secteurs, notamment lorsque les périodes d'activité ne peuvent être déterminées de manière précise.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Favorable.

Mme la présidente. La parole est à M. Yves Cochet, pour soutenir le sous-amendement no 91.

M. Yves Cochet. Ce sous-amendement est tout à fait d'actualité, puisque s'est tenue hier la journée internationale d'action contre le sida. De nombreuses associations se sont mobilisées pour exprimer les difficultés rencontrées, dans tous les pays, par ceux qui sont atteints d'une maladie grave, au sens des 3o et 4o de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale. Ces personnes atteintes du sida ou du cancer sont prises en charge à 100 %, mais elles rencontrent des difficultés lorsqu'elles doivent suivre des thérapies lourdes pendant leur temps de travail.

Le droit à la santé est un principe fondamental à valeur constitutionnelle. Sa mise en œuvre effective suppose la possibilité réelle de se soigner, et donc que les salariés puissent bénéficier d'autorisations d'absence.

J'ai remis à Mme la ministre un ouvrage rédigé récemment sur ce sujet par plusieurs associations, notamment AIDES, et par des juristes en droit social.

Ce sous-amendement reprend trois lignes des 130 pages de cet ouvrage ; il convient de l'adopter.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Nous avons eu un débat très intéressant en première lecture sur ce sujet. La commission l'a repris et elle a accepté ce sous-amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Favorable.

Nous avons déjà évoqué ce problème en première lecture et nous étions convenus de voir ce qu'il était possible de faire en ce domaine. Effectivement, en cas de maladie grave, il est souhaitable que le salarié soit autorisé à s'absenter et qu'il ne subisse pas des conséquences néfastes.

Mme la présidente. La parole est à M. Maxime Gremetz.

M. Maxime Gremetz. Je me réjouis de la position de M. le rapporteur et de Mme la ministre. Nous avons effectivement débattu largement de ce problème en première lecture.

Ce sous-amendement est très symbolique, dans la mesure où, comme l'a rappelé Yves Cochet, s'est tenue hier la journée internationale de lutte contre le sida. Il y a le sida, mais il y a aussi le cancer, la maladie de l'amiante et les maladies professionnelles nouvelles. Ce sous-amendement humaniste tend à permettre aux personnes gravement malades de poursuivre leurs activités sociales et professionnelles tout en se soignant. Il affirme le respect de la dignité humaine et son importance sera reconnue.

Mme la présidente. La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Comme en première lecture, les groupes de l'opposition voteront le sous-amendement de MM. Cochet et Gremetz. Il est effectivement symbolique qu'il soit, examiné le lendemain de la journée mondiale contre le sida.

Nous sommes entrés dans une phase chronique de la maladie, et l'on demande aux malades de se réinsérer. Or ceux-ci sont confrontés à des difficultés considérables, ils se fatiguent vite, ont besoin de repos et de soins. Ils demandent donc très souvent un temps partiel, voire un temps partiel choisi, afin de bénéficier d'une véritable réinsertion.

Je profite de l'occasion pour insister sur les troubles induits par les nouvelles thérapies, je pense en particulier aux lipodystrophies, qui peuvent entraîner une rupture du secret sur l'état exact de santé. Alors que ce secret est théoriquement protégé par la loi, on voit, lors de la signature des contrats de travail, qu'il ne l'est pas vraiment. Il faudrait à ce propos, madame la ministre, que vous remettiez, avec votre collègue des finances, qui a la responsabilité de ce secteur, le problème du code des assurances sur le métier.

Alors qu'une convention avait été signée avec les assureurs, garantissant que le secret ne souffrirait pas d'atteinte, on constate que dans les faits il n'en est rien. Le problème est réel. Ainsi, les malades n'ont pas accès au crédit à la consommation et ne peuvent donc pas s'acheter un véhicule, par exemple, alors que c'est absolument indispensable pour trouver du travail. En outre, ils n'ont pas accès au crédit d'installation, qui leur permettrait de s'acheter un petit commerce ou une entreprise artisanale.

J'insiste pour que vous remettiez ce dossier sur l'ouvrage.

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Je rassure Mme Bachelot : ce dossier me tient effectivement à cœur. Avec Mme Dominique Gillot, nous avons, dès le mois de septembre, repris l'ensemble de ses aspects : l'accès au logement, dont vous n'avez pas parlé, l'accès au crédit et l'accès au travail.

On continue à nous signaler des entretiens d'embauche qui posent des problèmes en ce qui concerne le secret médical. Nous faisons une étude complète. Dès que nous aurons dressé un premier bilan, nous ferons à nouveau le point avec l'ensemble des associations de lutte contre le sida. Dans la phase heureuse, si je puis dire, thérapeutique, dans laquelle nous sommes entrés, après l'horreur qui prévalait il y a encore deux ou trois ans, les comportements et les attitudes des chefs d'entreprise, mais aussi, dans beaucoup de cas, de nos concitoyens, doivent évoluer.

Nous devons contribuer à modifier le regard que nous portons sur ces malades, leur donner la possibilité de s'intégrer véritablement dans la société, dès lors qu'ils entrent dans une phase chronique de la maladie.

Mme la présidente. Je crois, monsieur le rapporteur, qu'il convient de corriger le sous-amendement no 91 et de remplacer la référence L. 322-2 par la référence L. 322-3.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Tout à fait.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 91, en tenant compte de cette rectification.

(Le sous-amendement, ainsi rectifié, est adopté.)

Mme la présidente. La parole est à M. Yves Cochet.

M. Yves Cochet. Il conviendrait peut-être également, madame la présidente, de remplacer la référence L. 212-4-16 par la référence L. 212-4-17.

Mme la présidente. Je crois, monsieur Cochet, qu'il y a un problème d'articulation avec l'amendement porteur, c'est-à-dire l'amendement no 22 de la commission, qui s'arrête à l'article L. 212-4-15.

M. Yves Cochet. Restons-en là.

Mme la présidente. Je crois que nous ne pouvons pas faire autrement.

La parole est à M. Yves Rome, pour défendre le sous-amendement no 257.

M. Yves Rome. Lors de l'examen de l'article 6, nous avons constaté nos différences de conception du temps partiel, et Mme Bachelot a développé sa vision personnelle.

Tout au long du débat de première lecture, le groupe socialiste a manifesté le souci d'enrichir et d'améliorer les dispositions concernant le passage au temps partiel, dont il est préférable qu'il soit choisi plutôt que subi. Ce sous-amendement vise à rétablir une erreur de notre part, en faisant en sorte que les salariés qui avaient conclu préalablement un contrat de travail à temps partiel annualisé puissent bénéficier de la majoration de salaire de 25 % pour les heures effectuées au-delà des 10 % du temps de travail défini antérieurement.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission n'a pas examiné ce sous-amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Le Gouvernement est très favorable à ce sous-amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 257.

(Le sous-amendement est adopté.)

Mme la présidente. La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin, pour soutenir le sous-amendement no 55.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Ce sous-amendement de qualité présenté par M. Warsmann ne s'intègre peut-être pas parfaitement dans le texte, et le rapporteur le relèvera sans doute, avec sa sagacité habituelle. Mais, sur le fond, il est tout à fait pertinent car il vise à insérer dans le code du travail la définition du travailleur à durée déterminée, suite à la directive du 28 juin 1999. Son adoption permettrait d'alléger le travail de transposition que vous nous avez promis, madame le ministre, lorsque nous avons commencé à examiner les amendements.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission a repoussé ce sous-amendement, non qu'il ne soit pas bien placé dans le code du travail, mais parce qu'il n'a pas sa place dans le texte dont nous débattons. Nous ne souhaitons pas procéder à une transposition partielle, et nous reviendrons sur ce sujet dans d'autres circonstances.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Même avis.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 55.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 22, modifié par les sous-amendements adoptés.

(L'amendement, ainsi modifié, est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 7 est ainsi rédigé.

L'amendement nos 136 tombe ; l'amendement no 76 est satisfait.

Après l'article 7

Mme la présidente. M. Warsmann a présenté un amendement no 56, ainsi rédigé :

« Après l'article 7, insérer l'article suivant :

« Les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

« Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiées par des raisons objectives. »

La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin, pour soutenir cet amendement.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Cet excellent amendement de Jean-Luc Warsmann sera certainement cher à nombre de nos collègues, car il affirme le principe de non-discrimination entre les salariés à durée déterminée et les salariés à durée indéterminée.

Mme la présidente. Pouvez-vous présenter en même temps l'amendement no 57, ma chère collègue ?

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Volontiers, madame la présidente.

Mme la présidente. L'amendement no 57, présenté par M. Warsmann est ainsi rédigé :

« Après l'article 7, insérer l'article suivant :

« Les employeurs informent les travailleurs à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir des postes permanents. Une telle information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement.

« Les employeurs facilitent l'accès des travailleurs à durée déterminée à des formations afin d'améliorer leurs compétences professionnelles, l'évolution de leur carrière et leur mobilité professionnelle. »

Veuillez poursuivre, ma chère collègue.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Cet amendement est dans le droit-fil du précédent. Il vise à assurer une meilleure information des travailleurs à durée déterminée sur les possibilités d'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement. J'ai déjà dit que, bien souvent, les salariés à temps partiel constituaient le vivier dans lequel l'entreprise recrute en cas de besoin. Il me paraît donc tout à fait normal que ces salariés soient informés en priorité.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission sur ces deux amendements ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Je suis surpris que Mme Bachelot-Narquin, dont nous connaissons la sagacité, présente des amendements qui, indépendamment de l'intérêt qu'ils peuvent présenter, constituent des cavaliers susceptibles d'encourir la censure du Conseil constitutionnel.

J'imagine qu'ils visent uniquement à appeler l'attention sur un problème et que vous n'invitez pas l'Assemblée nationale à adopter des dispositions qui ne pourraient pas avoir d'effet.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Je le reconnais.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 56.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 57.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Article 9

Mme la présidente. Art. 9. − L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi modifié :

« 1o Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Le congé doit être pris avant l'expiration d'une période fixée par l'accord à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale définie au huitième alinéa du présent article. Ce délai peut être majoré pour tenir compte de la situation familiale du salarié, notamment lorsque celui-ci a un enfant âgé de moins de seize ans ou lorsque l'un de ses parents est dépendant. » ;

« 2o Au quatrième alinéa, après les mots : "de primes conventionnelles", sont insérés les mots : "ou indemnités" ;

« 3o Le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il peut être alimenté par tout ou partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail. » ;

« 4o Au huitième alinéa, les mots : "six mois" sont remplacés par les mots : "deux mois" ; le même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9. » ;

« 5o Après le huitième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le compte épargne-temps peut être utilisé, notamment dans le cadre des actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2, pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail. Il peut également être utilisé par les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale, sans que la limite fixée au deuxième alinéa leur soit opposable. » ;

« 6o Au dixième alinéa, après les mots : " accord interprofessionnel ", sont insérés les mots : " ou une convention ou un accord collectif étendu ". »

M. Gorce, rapporteur, a présenté un amendement no 23, ainsi libellé :

« Rédiger ainsi l'article 9 :

« L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi modifié :

« 1o Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal

à la durée minimale définie au huitième alinéa du présent article. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans » ;

« 2° Au quatrième alinéa, après les mots : "de primes conventionnelles", sont insérés les mots : "ou indemnités" ;

« 3° Les sixième et septième alinéas sont ainsi rédigés :

« Peuvent également être affectées au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du III du même article et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail.

« La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des troisième et sixième alinéas du présent article ne peut excéder vingt-deux jours par an. Dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif, l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps. » ;

« 4° Au huitième alinéa, les mots : "six mois" sont remplacés par les mots : "deux mois" ; le même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9. » ;

« 5° Après le huitième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le compte épargne-temps peut être utilisé, notamment dans le cadre des actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2, pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail. Il peut également être utilisé par les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale, sans que la limite fixée au deuxième alinéa leur soit opposable. » ;

« 6° Au dixième alinéa, après les mots : "accord interprofessionnel", sont insérés les mots : "ou une convention ou un accord collectif étendu". »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Cet amendement vise à rétablir les dispositions relatives au compte épargne-temps que nous avons adoptées en première lecture, sous réserve de la correction d'une erreur matérielle : nous avions en effet considéré le fait d'avoir un enfant de moins de 16 ans et d'être parent d'une personne âgée dépendante comme deux conditions cumulatives, alors qu'elles doivent être alternatives, pour bénéficier d'une dérogation au délai de cinq ans pendant lequel doivent être pris les jours accumulés au sein du compte épargne-temps.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Favorable.

Mme la présidente. Je suis saisie de deux sous-amendements identiques, nos 188 et 171.

Le sous-amendement no 188 est présenté par MM. Debré, Douste-Blazy, Rossi et les membres des groupes du Rassemblement pour la République, Union pour la démocratie française et Démocratie libérale et Indépendants ; le sous-amendement no 171 est présenté par M. Accoyer.

Ces amendements sont ainsi rédigés :

« Dans la première phrase du troisième alinéa de l'amendement no 23, substituer aux mots : "de cinq ans", les mots : "défini par la convention ou l'accord ayant prévu la création du compte épargne-temps et qui s'ouvre". »

La parole est à M. Goulard, pour défendre l'amendement no 188.

M. François Goulard. Il s'agit de donner davantage de liberté pour la conclusion des conventions ou accords qui instituent le compte épargne-temps, en prévoyant un délai plus long, de nature à développer le compte épargne-temps, qui nous paraît une manière très judicieuse d'utiliser le temps libéré par la réduction du temps de travail. Tel est l'objet de cet amendement commun aux trois groupes de l'opposition.

Mme la présidente. Le sous-amendement no 171 est-il défendu ?

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Oui, madame la présidente.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission sur les deux sous-amendements en discussion ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable également.

Mme la présidente. Je mets aux voix par un seul vote les sous-amendements nos 188 et 171.

(Ces sous-amendements ne sont pas adoptés.)

Mme la présidente. M. Morin et Mme Boisseau ont présenté un sous-amendement, no 227, ainsi rédigé :

« Dans la dernière phrase du troisième alinéa de l'amendement no 23, après les mots : "un enfant âgé de moins de 16 ans", insérer les mots : "à charge". »

La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Ce sous-amendement vise à préciser un point. Le délai de cinq ans est porté à dix ans pour prendre les congés accumulés sur le compte épargne-temps. Cela nous semble une bonne mesure, mais il faut, comme l'a rappelé le rapporteur, avoir un enfant ou avoir une personne dépendante à charge.

Le fait d'avoir un enfant n'est pas en soit suffisant. Cet enfant doit être à charge. En effet, actuellement, les familles sont souvent éclatées, et cette précision nous paraît donc nécessaire.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission n'a malheureusement pas pu examiner cet amendement mais, à titre personnel, j'émets un avis défavorable.

M. Hervé Morin. Pourquoi ?

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable également.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 227.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Debré, Douste-Blazy, Rossi et les membres des groupes du Rassemblement pour la République, de l'Union pour la démocratie française-Alliance et Démocratie libérale et Indépendants ont présenté un sous-amendement, no 221, ainsi rédigé :

« Dans la dernière phrase du troisième alinéa de l'amendement no 23, après le mot : "dépendant", insérer les mots : "ou âgé de plus de soixante-quinze ans". »

La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. M. Morin vient de proposer d'étendre le délai d'utilisation du compte épargne-temps au cas où l'on a un enfant de moins de seize ans « à charge ».

Le texte de l'amendement prévoit déjà que la date d'expiration de ce délai peut être reculé si l'on a un parent dépendant à charge. Nous proposons que cela soit également possible quand ce parent est âgé de plus de soixante-quinze ans, sans que l'état de dépendance soit avéré ni constaté médicalement.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission, après un examen rapide, a rejeté le sous-amendement.

M. Hervé Morin a visé les situations où les enfants sont « à charge ». Je lui ferai observer que cette expression a une connotation financière qui ne correspond pas à l'esprit qui est le nôtre.

Par ailleurs, je ne souhaite pas que nous multipliions les dérogations de dépassement du délai de cinq ans car ce dépassement risquerait, d'exceptionnel, , de devenir le principe.

Mais revenons au sous-amendement défendu par Mme Bachelot. Si la commission l'a rejeté, je pense, après l'avoir relu attentivement, que nous pourrions le voter.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Quelle émotion !

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Je n'ose m'exprimer, madame la présidente, de peur de donner une émotion supplémentaire à Mme Bachelot. *(Sourires.)*

Le Gouvernement s'était engagé à revoir cette disposition, que l'opposition avait proposée dès la première lecture. Après l'avoir étudiée, il s'y déclare favorable.

Mme la présidente. La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Madame la présidente, je vous indique dès à présent qu'après l'examen de l'article 9 je demanderai une suspension de séance de cinq minutes afin de me remettre de mes émotions. *(Sourires.)*

Mme la présidente. Je ne suis pas sûre qu'il s'agisse là d'un motif de suspension juridiquement prévu. Cette suspension vous sera néanmoins accordée.

La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Je suis très jaloux de ma collègue Roselyne Bachelot. *(Sourires.)*

M. Gorce m'a dit qu'il ne voulait pas multiplier les cas d'exception à la règle des cinq ans. Mais nous proposons au contraire de les limiter.

Si l'on est divorcé et que l'on a un enfant dont on n'a plus la charge, je ne vois pas pourquoi on pourrait bénéficier d'une dérogation à dix ans.

L'expression « à charge » ne convient peut-être pas...

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. C'est cela !

M. Hervé Morin. ... mais si l'on n'a plus aucune responsabilité à l'égard de son enfant sinon celle de verser éventuellement une pension alimentaire, je ne vois pas pourquoi on pourrait bénéficier d'une telle dérogation.

Nous proposons, je le répète, de restreindre un peu le champ des dérogations pour l'adapter aux cas de figure qui nous semblent intéressants.

Plutôt que d'employer l'expression « à charge », on pourrait faire plutôt référence à l'autorité que l'on a sur l'enfant et à la « gestion quotidienne », si je puis dire...

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Nous sommes d'accord sur le fond, mais l'expression « à charge » ne convient pas.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Proposez une autre formulation, monsieur Morin !

Mme la présidente. Peut-être donnera-t-on ultérieurement satisfaction à M. Morin...

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. On va essayer !

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 221.

(Le sous-amendement est adopté.)

Mme la présidente. M. Accoyer a présenté un sous-amendement, no 170, ainsi rédigé :

« Compléter le troisième alinéa de l'amendement no 23 par la phrase suivante : "Si le congé n'est pas utilisé avant cette date, il est liquidé en argent." »

Cet amendement est-il défendu ?

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Oui, madame la présidente.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commissioin a rejeté ce sous-amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 170.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. M. Bapt a présenté un sous-amendement, no 240, ainsi rédigé :

« Compléter le sixième alinéa de l'amendement no 23 par les mots : "utilisables à l'initiative du salarié". »

La parole est à M. Gérard Bapt.

M. Gérard Bapt. Le sous-amendement no 240 répond à un souci d'harmonie des formes. En effet, ce sous-amendement et l'amendement no 50 sont complémentaires.

Le sous-amendement tend simplement à préciser que le salarié peut décider d'affecter sur son compte épargne-temps les jours de repos qui sont issus de la réduction du temps de travail et dont il peut disposer librement. Cette affectation serait donc possible à l'initiative du salarié lui-même.

Mme la présidente. Monsieur Bapt, je vous indique que si l'amendement no 23 de la commission est adopté, votre amendement no 50 tombera.

Quel est l'avis de la commission sur le sous-amendement no 240 ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission n'a pas examiné ce sous-amendement.

Bien qu'il soit difficile d'exprimer une opinion indépendamment de l'amendement sur lequel il s'appuie, j'aurais tendance à donner un avis favorable. Mais dans la mesure où nous ne pouvons voter et l'amendement no 23 de la commission et l'amendement no 50, nous nous trouvons dans une situation délicate. Je ne peux donc que confirmer la position de la commission et, après réflexion, exprimer un avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Je comprends le problème de fond, mais je ne suis pas sûre que, sur le plan technique, nous soyons tout à fait au point.

Dans ces conditions, madame la présidente, puis-je vous suggérer d'accorder maintenant la petite suspension demandée par Mme Bachelot ?

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Heureusement que je suis là. *(Sourires.)*

Mme la présidente. Votre vœu va être exaucé, madame la ministre.

Suspension et reprise de la séance

Mme la présidente. La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à dix-sept heures dix, est reprise à dix-sept heures trente.)

Mme la présidente. La séance est reprise.

J'indique à l'Assemblée que l'amendement no 50 de M. Bapt a été transformé en sous-amendement à l'amendement no 23 de la commission.

Quel est l'avis du Gouvernement sur le sous-amendement no 240 ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Le Gouvernement est favorable à ce sous-amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 240.

(Le sous-amendement est adopté.)

Mme la présidente. MM. Douste-Blazy, Debré et Rossi et les membres des groupes de l'Union pour la démocratie française-Alliance, du Rassemblement pour la République et Démocratie libérale et Indépendants ont présenté un sous-amendement, no 187, ainsi rédigé :

« Dans la première phrase du septième alinéa de l'amendement no 23, substituer au nombre : "22", le nombre : "45". »

La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Ce sous-amendement n'a malheureusement aucune chance d'être adopté et c'est bien dommage parce qu'il ouvrirait un nouvel espace de liberté individuelle dans la mesure où il vise à doubler le nombre de jours pouvant être affectés au compte épargne-temps. Nous nous sommes – là encore, me direz-vous ! – inspirés du système allemand, notamment du passage aux 35 heures dans la métallurgie allemande. Plus le nombre de jours épargnés sera important, plus l'absence sera longue – quarante-cinq jours au compte épargne-temps permettront de s'absenter pratiquement six mois – et plus l'obligation de remplacement du salarié utilisant cette faculté s'imposera à l'entreprise. Une telle mesure serait donc favorable à l'emploi. De plus, elle ouvrirait un nouvel espace de liberté puisque le salarié pourrait ainsi, s'il le souhaite, financer un congé sabbatique, s'absenter pour s'occuper d'un enfant ou accomplir un projet personnel.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable, car adopter ce sous-amendement reviendrait à augmenter la durée du travail, et non à la diminuer comme ce projet de loi tend à le faire.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 187.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. M. Bapt a présenté un sous-amendement, no 50 rectifié, ainsi libellé :

« Après le septième alinéa de l'amendement no 23, insérer les deux alinéas suivants :

« 3o *bis*. – Après le septième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être affectées sur le compte épargne-temps dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 20 jours. La convention ou l'accord collectif doit préciser notamment les modalités selon lesquelles ces jours affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés à titre individuel ou collectif. »

La parole est à M. Gérard Bapt.

M. Gérard Bapt. Ce sous-amendement vise à mieux encadrer une forme particulière d'utilisation du dispositif du compte épargne-temps. En effet, pour certaines entreprises, les fluctuations d'activités ne suivent pas forcément un rythme annuel. Elles sont le plus souvent de nature saisonnière, liées à la consommation ou au climat. Dans la métallurgie par exemple – je pense à l'automobile et à l'aéronautique dans ma région – les activités sont soumises à un rythme qui n'est pas annuel. Les produits suivent une fluctuation portant sur plusieurs années.

Voilà pourquoi je présente ce sous-amendement qui vise à permettre, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient, une capitalisation collective de jours de repos en période de haute activité, ces jours étant ultérieurement utilisés lorsque l'activité de l'établissement décroît, en évitant par ailleurs de demander à l'Etat d'indemniser en chômage partiel les journées non travaillées. Le sous-amendement prévoit une double limitation à cette utilisation pluriannuelle du compte épargne-temps collectif : cinq jours par an maximum et vingt jours au total. Après en avoir discuté avec mes collègues du groupe socialiste pendant la suspension de séance, je vous propose de le rectifier pour limiter cette capitalisation collective à quinze jours, et non à vingt jours.

Mme la présidente. Le sous-amendement est donc ainsi rectifié et devient le sous-amendement no 50 deuxième rectification.

Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission hésite à s'immiscer dans ce débat entre le Gouvernement et M. Bapt. *(Sourires.)* Cependant, puisqu'on lui demande son avis, j'indique qu'il est favorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Favorable également.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 50, deuxième rectification.

(Le sous-amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 23, modifié par les sous-amendements adoptés.

(L'amendement, ainsi modifié, est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 9 est ainsi rédigé.

Article 10

Mme la présidente. « Art. 10. – I. – Au chapitre II du titre III du livre IX du code du travail, l'article L. 932-2 devient l'article L. 932-3 et l'article L. 932-2 est ainsi rétabli :

« *Art. L. 932-2.* – L'employeur a l'obligation de fournir à ses salariés les moyens de s'adapter à l'évolution de leur poste de travail. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail.

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement définissant les modalités d'une réduction de la durée du travail, ou un avenant à cette convention ou à cet accord, peut prévoir les conditions dans lesquelles des actions de formation peuvent être organisées pour partie sur le temps de travail et pour partie en dehors du temps de travail.

« Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

« II. – *Non modifié.* »

M. Gorce, rapporteur a présenté un amendement, no 24, ainsi rédigé :

« Substituer aux deuxième et troisième alinéas du I de l'article 10 les cinq alinéas suivants :

« *Art. L. 932-2.* – L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif.

« Sans préjudice des dispositions du premier alinéa du présent article, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

« La rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en œuvre de ces dispositions. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

« Un accord national interprofessionnel étendu fixe le cadre de ces négociations. Pour les entreprises ne relevant pas de cet accord, le cadre de ces négociations est défini par un accord de branche étendu.

« Les dispositions relatives à la formation négociées postérieurement à la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail sont applicables pour une durée maximum de trois ans, sous réserve du respect de l'obligation légale d'adaptation mise à la charge de l'employeur et de l'initiative du salarié ou de son accord écrit. Au terme de cette période, elles doivent être mises en conformité avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu. A défaut, un nouveau cadre sera fixé par la loi. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Il s'agit d'un simple amendement de rétablissement du texte adopté par l'Assemblée en première lecture.

Mme la présidente. La parole est à Mme la secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, pour donner l'avis du Gouvernement sur cet amendement.

Mme Nicole Péry, *secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle.* Favorable.

Mme la présidente. Le sous-amendement no 210 de M. Jean-Louis Fousseret n'est pas défendu, non plus que le sous-amendement no 92 rectifié de M. Maxime Gremetz.

Je mets aux voix l'amendement no 24.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 10, modifié par l'amendement no 24.

(L'article 10, ainsi modifié, est adopté.)

Article 10 *bis*

Mme la présidente. Le Sénat a supprimé l'article 10 *bis.*

M. Gorce, rapporteur, a présenté un amendement, no 25, ainsi libellé :

« Rétablir l'article 10 *bis* dans le texte suivant :

« Les articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail sont ainsi modifiés :

« 1o Au premier alinéa de l'article L. 212-13, après les mots : "de moins de dix-huit ans", sont insérés les mots : "ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire" ;

« 2o L'article L. 212-13 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement par les jeunes visés au premier alinéa pour l'appréciation du respect des dispositions des premier et troisième alinéas » ;

« 3o L'article L. 221-4 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application

en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

« Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail ».

La parole est à M. le rapporteur.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Rétablissement du texte adopté en première lecture par l'Assemblée.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 25.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 10 *bis* est rétabli et se trouve ainsi rédigé.

Avant l'article 11

Mme la présidente. Je donne lecture de l'intitulé du chapitre VIII :

« Chapitre VIII. – Adaptation de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. »

Mme la présidente. M. Gorce, rapporteur, a présenté un amendement, no 26 corrigé, ainsi libellé :

« Rédiger ainsi l'intitulé du chapitre VIII :
« Développement de la négociation
et allégement des cotisations sociales. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Retour au texte de l'Assemblée nationale.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 26 corrigé.

(L'amendement est adopté.)

Article 11

Mme la présidente. Le Sénat a supprimé l'article 11.

La parole est à M. Bertrand Kern.

M. Bertrand Kern. Cela fait maintenant des heures que nous débattons. La discussion sur les articles nous permet de clarifier le texte et d'en préciser certains termes.

Cette loi prévoit trois modalités distinctes de passage aux 35 heures : soit directement – c'est le plus simple –, soit en application du I de l'article 4 qui prévoit d'organiser les 35 heures sous forme de jours ou de demi-journées de repos à prendre sur le mois ou sur l'année, soit en application de l'article 11 qui fixe le cadre de la négociation permettant de passer aux 35 heures et de bénéficier de l'allégement de cotisations sociales. Mais de nombreux professionnels du droit se posent des questions qui restent en suspens et qui appellent pourtant des réponses simples. La rédaction de cet article laisse en effet à penser que l'allégement de cotisations sociales ne sera obtenu que si l'accord sur les 35 heures se déroule dans le cadre des négociations évoquées dans l'article.

Cet article s'intitule, je le rappelle ; « Développement de la négociation et allégement des cotisations sociales ». Son titre et son contenu emportent-ils obligation de négocier ? En d'autres termes, le mandatement et le référendum ont-ils pour objet d'assurer la validité d'un accord de passage aux 35 heures ou seulement de permettre à une entreprise d'être éligible aux allégements de charges ? Plus généralement, le mandatement suivi d'un référendum est-il suffisant pour valider un accord ?

L'objet de cette intervention vise en effet des cas, certes minoritaires, mais qui ne sont pas prévus explicitement dans la loi. Imaginons concrètement une entreprise qui, pour diverses raisons, ne souhaite pas bénéficier des allégements, mais qui souhaite passer aux 35 heures le plus rapidement et le plus simplement possible, avant tout pour respecter la loi. Ce peut être le cas d'une entreprise qui, sans passer par le régime de l'article 4-I, souhaite réduire le temps de travail à 37 heures par semaine tout en octroyant à ses salariés douze jours de congé supplémentaires afin de respecter les 35 heures sur l'année. Le mandatement suivi d'une consultation des salariés peut-il alors suffire ?

Le cas d'une entreprise qui ne souhaite pas bénéficier d'allégements de charges peut fort bien se présenter. Les raisons peuvent être diverses, c'est son affaire : refus de l'argent de l'Etat, refus idéologique tenant à l'attitude fermée du MEDEF. Ce peut être aussi en raison des salaires élevés qu'elle verse, dépassant largement la proportion du SMIC fixée par décret, ce qui implique, en pourcentage, un allégement minime de charges.

Pourtant ces entreprises, contrairement à ce qu'on peut lire dans les revues du MEDEF, prévoient d'embaucher lors de leur passage aux 35 heures. Ce type d'entreprises existe. Avec le retour de la croissance, il est même en plein développement dans les secteurs des nouvelles technologies, de la publicité et des services.

Bien sûr, il est possible de se référer à un accord de branche. Mais, dans les cas où il n'en existe pas encore, ces entreprises qui souhaiteraient passer aux 35 heures devront-elles attendre plusieurs mois ? Dans le secteur de la publicité, les négociations n'ont pas commencé. Dans les banques, l'annulation de l'accord oblige à recommencer les négociations. Dans la distribution de films, les négociations commencent à peine.

Si l'entreprise est contrainte d'attendre la conclusion d'un accord collectif, puis son extension, elle ne pourra pas passer dans de bonnes conditions aux 35 heures dès le 1er janvier 2000, alors que, souvent, elle le souhaite. Par ailleurs, elle sera dans l'obligation de payer des pénalités.

Vous comprenez, madame la ministre, que des précisions et des éclaircissements sont souhaitables. Des créations d'emplois sont en jeu. Le passage rapide aux 35 heures de certaines entreprises est en cause. Ces éclaircissements permettront, j'en suis persuadé, à la loi sur les

35 heures d'avoir un effet encore plus immédiat, d'encourager une négociation encore plus rapide pour faire baisser les chiffres du chômage.

Mme la présidente. La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Je vais me conformer à ce que m'a conseillé le président Le Garrec hier soir, c'est-à-dire ne pas me répéter pour éviter de nuire à la qualité du débat.

M. Jean Le Garrec, *président de la commission.* Très bien ! Vous êtes sur la voie de la sagesse !

M. Hervé Morin. Madame la ministre, j'ai simplement une question à vous poser, qui m'a été suggérée par un des plus grands cabinets de droit social de la place de Paris.

L'article 11 prévoit que, sous un certain nombre de conditions, l'employeur peut conclure un accord d'entreprise avec un salarié mandaté par un syndicat représentatif au niveau national. La question est donc la suivante : l'entreprise qui ne prendrait pas d'engagement de création d'emplois et ne chercherait donc pas à bénéficier de l'allégement de cotisations sociales, peut-elle, en dépit de cette restriction, signer un accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail avec un tel mandataire ?

Comme vous le savez, beaucoup d'entreprises ne souhaitent pas bénéficier des exonérations de charges sociales mais il leur faut parfois, pour passer aux 35 heures, aménager le temps de travail. Elles souhaitent donc savoir s'il leur est possible de porter de fait une atteinte au monopole syndical puisque, en principe, la négociation ne peut s'engager qu'avec un syndicat représentatif dans l'entreprise. Donc, un mandataire désigné par un syndicat représentatif sur le plan national est-il habilité à négocier un accord même si l'objectif recherché n'est pas l'allégement des cotisations sociales ?

Mme la présidente. La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. A propos de l'article 11, tel que la commission entend le rétablir, il n'est pas inutile de rappeler une fois de plus les masses financières en cause : montant des allégements, 105-110 milliards ; montant du surcoût des 35 heures pour les entreprises, de l'ordre de 250 milliards. Cette évaluation est obtenue en rapportant l'augmentation de 10 % du coût de l'heure travaillée à la masse salariale des 14 millions de salariés concernés par la réduction du temps de travail. Il résulte de cette comparaison que l'allégement de charges sociales proposé tout à fait relatif.

Deuxième considération, l'objet de l'article 11 est de subordonner cet allégement à la conclusion d'un accord. Autant dire, sachant que l'employeur est *a priori* le bénéficiaire de cet allégement, que les organisations représentatives des salariés ont, dans certains cas, le pouvoir, en bloquant la négociation, d'empêcher l'entreprise de bénéficier des allégements. Il s'agit d'une curieuse conception de l'attribution des aides de l'Etat ; c'est même un cas assez unique dans notre législation puisque l'octroi d'une aide publique est soumis à une condition que je pourrais qualifier de protestative, mais dont l'usage est en l'occurrence consenti à un tiers, à savoir les organisations représentatives des salariés. Voilà une curiosité juridique que nous allons naturellement soumettre au Conseil constitutionnel.

Là où la curiosité juridique se transforme en aberration économique, c'est lorsqu'on constate que certaines entreprises, et parmi les plus fragiles, se trouvent, étant donné les conditions que vous posez à l'article 11, exclues du bénéfice de l'allégement des charges sociales. Ces entreprises qui n'ont pas le temps où les moyens de discuter un accord avec leurs salariés, qui n'ont pas non plus la possibilité de s'engager sur la création ou la préservation de l'emploi, condition ajoutée par un amendement en première lecture, ces entreprises les plus fragiles, donc, vont subir de plein fouet la distorsion de concurrence qui va être créée au profit des autres entreprises.

L'ensemble de ce dispositif comporte également une innovation qui crée une brèche dans le principe de la représentativité des syndicats. Il est vrai que c'est là un sujet en soi. Le faible nombre des syndiqués et la division du paysage syndical font que la représentativité réelle des syndicats en France, et en particulier dans le secteur privé, peut être considérée comme sujette à caution. Malgré tout, nous estimons que la contestation de la représentativité des syndicats sous-jacente dans l'article 11, a été engagée sans une concertation suffisante, sans une réflexion suffisante, s'agissant d'un des fondements de notre droit social.

Bref, cet article est très lourd de conséquences, aussi bien économiques que sociales. C'est probablement un des plus nuisibles de ce projet de loi et c'est pourquoi, naturellement, nous voterons contre.

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Monsieur Morin, je suis étonnée que ce grand cabinet – si c'est celui auquel je pense – n'ait pas la réponse à la question que vous posez.

Les choses sont en effet extrêmement simples. Une entreprise qui ne souhaiterait pas obtenir les exonérations de charges n'est pas obligée de signer un accord avec des syndicats représentatifs de la majorité du personnel, etc., mais elle doit quand même se référer au droit général de la négociation collective. Dès lors, de deux choses l'une. Ou bien elle a un délégué syndical adhérent à l'une des organisations représentatives au niveau national ou à une organisation qui a fait la preuve de sa représentativité dans l'entreprise, et elle peut signer l'accord avec lui, bien évidemment. Ou bien elle n'a pas de délégué syndical et elle doit faire appel à un mandataire. Depuis l'accord national interprofessionnel et la loi quinquennale de 1995, ce mandataire ne peut être désigné que par une organisation syndicale représentative au niveau national.

Par conséquent, monsieur Morin, aucune question ne se pose.

Mme la présidente. M. Gorce, rapporteur, Mme David, MM. Rome, Terrier et les commissaires membres du groupe socialiste ont présenté un amendement, no 27 rectifié, ainsi libellé :

« I. – Rétablir l'article 11 dans le texte suivant :

« I. – Les entreprises qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus, soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient d'un allégement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

« II. – Pour ouvrir droit à l'allégement, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise doit être fixée :

« 1o Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés, par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues au V ou au VI ;

« 2o Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ;
« – soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues aux V, VI et VII ;

« – soit en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé en application de l'article 16 de la loi no 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions médico-sociales ou d'un accord conclu dans les conditions définies à l'article L. 132-30 du code du travail.

« III. – 1. La convention ou l'accord détermine la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, les incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail.

« 2. La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise. Lorsque la durée du travail applicable dans l'entreprise est fixée dans les conditions prévues au dernier alinéa du II ou au VIII, l'entreprise doit indiquer dans la déclaration visée au XI le nombre d'emplois créés ou préservés dans ce cadre.

« En outre, la convention ou l'accord doit comporter des mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel selon les modalités prévues aux deuxième à sixième alinéas de l'article L. 212-4-9 du code du travail ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.

« L'accord prévoit le cas échéant les modalités de consultation du personnel. Il est transmis pour information aux institutions représentatives du personnel.

« Lorsque la convention ou l'accord prévoit des embauches, celles-ci doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf stipulation contraire de l'accord.

« IV. – 1. La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les modalités de suivi de l'accord. Ce suivi peut être effectué par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet.

« 2. Il est établi chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :

« – le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;

« – l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;

« – le travail à temps partiel ;

« – la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;

« – la formation.

« 3. Le bilan établi en vertu du 2 du présent paragraphe est transmis à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, le cas échéant aux salariés mandatés, et aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

« 4. La convention ou l'accord de branche mentionné au II ci-dessus doit prévoir les conditions dans lesquelles est assuré un suivi paritaire de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.

« V. – Pour ouvrir droit à l'allégement, l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Lorsque le quorum a été atteint au premier tour des élections, le nombre de voix à prendre en compte est le total de celles recueillies par les candidats titulaires lors de ce tour.

« Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel peut être organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord ouvre droit à l'allégement s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Il en est de même lorsque le texte définitif de l'accord, préalablement à sa conclusion, a été soumis à la consultation du personnel à l'initiative d'une ou des organisations syndicales signataires et a été approuvé par ce dernier à la majorité des suffrages exprimés.

« Participent à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

« VI. – Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, l'accord collectif d'entreprise peut être conclu par un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.

« Les organisations syndicales définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

« Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.

« Le mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut à tout moment mettre fin au mandat. Le mandat précise également les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord, dans la limite de douze mois.

« L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et le salarié mandaté. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

« L'accord est communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

« Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires à son suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

« Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise auquel sont dans ce cas applicables les dispositions du précédent alinéa.

« Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de douze mois à compter de la date à laquelle leur mandat a pris fin.

« VII. − Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé et lorsqu'aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées, au plan départemental ou local, par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les délégués du personnel peuvent négocier un accord collectif d'entreprise. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé dans les trois mois suivant cette approbation par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

« VIII. − A compter du 1er janvier 2002 et par dérogation aux dispositions des I et II, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé et quand aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les entreprises dont l'effectif est inférieur à onze salariés peuvent bénéficier de l'allégement si le document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies au I et comportant l'engagement prévu audit I est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé, lorsqu'elle existe, par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail.

« IX. − Bénéficient également de l'allégement dans les conditions prévues au XI :

« − les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée du travail en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou agréé ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues à l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;

« − les entreprises visées à l'article 12 *ter,* à compter de la date d'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord ;

« − les entreprises qui appliquent une convention ou un accord, d'entreprise pour celles dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés et pour les autres de branches ou d'entreprise, conclu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, fixant la durée du travail dans les limites prévues au I.

« X. − Lorsque la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu n'excède pas 33 heures 36 minutes en moyenne sur l'année, les entreprises bénéficient, pour ces salariés, de l'allégement nonobstant les dispositions des I et II.

« XI. − Pour bénéficier de l'allégement, l'employeur doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les conditions au titre desquelles il s'applique, notamment la durée collective du travail applicable et la date d'application de celle-ci. Il doit également tenir à disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du droit à allégement.

« Pour les conventions ou accords conclus dans les conditions fixées aux II à VIII ainsi qu'aux deuxième et troisième alinéas du IX du présent article, la déclaration visée au précédent alinéa doit en outre comporter le nombre d'emplois créés ou préservés.

« L'allégement résultant de l'application des dispositions de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale prend effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle est entrée en vigueur la durée du travail fixée dans les limites définies au I ou, si elle lui est postérieure, la date de réception par les organismes mentionnés ci-dessus de la déclaration de l'employeur sans que cette date puisse être antérieure à celle du dépôt de l'accord effectué en application du premier alinéa de l'article L. 132-10 du code du travail.

« XII. − Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est déterminé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.

« XIII. − Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ou au plan départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat

destinée à soutenir, notamment financièrement, les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords mentionnés au II.

« XIV. – Les entreprises dont l'effectif maximal sera fixé par décret, qui engagent ou qui mettent en œuvre des réorganisations préalablement ou postérieurement à la réduction du temps de travail, ainsi que les branches peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement, individuel ou collectif, auxquelles les régions peuvent, le cas échéant, participer.

« XV. – Le bénéfice de l'allégement est supprimé ou suspendu dans les cas suivants.

« Il est suspendu lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec les limites définies au I. Il est par ailleurs suspendu pour le salarié ayant effectué un nombre d'heures supplémentaires dépassant le contingent mentionné au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

« Il est également suspendu lorsque l'engagement en termes d'embauche prévu par l'accord n'est pas réalisé dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

« Le bénéfice de l'allégement est supprimé en cas de dénonciation intervenue dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord mentionné aux II et IX n'a pas été remplacé dans un délai de douze mois suivant la dénonciation et que l'autorité administrative a constaté que la durée collective dépasse les limites fixées au I.

« Il est également supprimé en cas de fausse déclaration ou d'omission tendant à obtenir le bénéfice de l'allégement ainsi qu'en l'absence de mise en œuvre, imputable à l'employeur, des clauses de la convention ou de l'accord collectif relatives à la durée collective du travail à laquelle est subordonné le bénéfice de l'allégement. Dans les cas définis au présent alinéa, l'employeur est tenu de reverser le montant de l'allégement indûment appliqué.

« XVI. – Lorsque les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements souscrits dans l'accord en matière d'emploi, ils peuvent saisir l'autorité administrative. Cette dernière, après avoir entendu l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants du personnel l'ayant saisi, établit un rapport qui leur est communiqué et qui est transmis à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale aux fins, le cas échéant, de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allégement selon les modalités prévues à l'alinéa suivant.

« La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allégement, assortie le cas échéant du remboursement de son montant, est notifiée à l'employeur par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sur le rapport de l'autorité administrative désignée par décret ou, en cas de contrôle effectué par cet organisme, après demande d'avis motivé adressée à cette autorité portant sur le non-respect des conditions auxquelles est subordonné le bénéfice de l'allégement, définies par le présent article en ce qui concerne la durée du travail, les engagements en matière d'emploi et la conformité de l'accord. Le droit à l'allégement est à nouveau ouvert, selon la procédure prévue au présent alinéa, lorsque l'autorité administrative estime que l'entreprise satisfait à nouveau aux conditions prévues au présent article et qu'elle remplit ses engagements.

« XVII. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des XV et XVI, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des V, VI, VII et VIII. Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article. »

« II. – Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« La perte de recettes pour les régimes de sécurité sociale est compensée par la création, à due concurrence, d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 505 et 505 A du code général des impôts. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Cet amendement rétablit les dispositions votées en première lecture par l'Assemblée nationale sous réserve de quelques précisions, concernant par exemple les accords de branches agréés qui donnent droit à l'aide, et de la réécriture des dispositions du paragraphe IX concernant les entreprises susceptibles de bénéficier de l'allégement, en vue d'élargir cette possibilité dans certaines situations.

Vous trouverez dans l'exposé sommaire l'explication des principales modifications, mais elles ne changent pas le fond du dispositif sur lequel nous nous sommes prononcés en première lecture.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Favorable.

Mme la présidente. Nous en venons aux sous-amendements à l'amendement no 5.

MM. Douste-Blazy, Debré et Rossi et les membres des groupes Union pour la démocratie française-Alliance, Rassemblement pour la République et Démocratie libérale et Indépendants, ont présenté un sous-amendement, no 197, ainsi rédigé :

« I. – Dans le I du I de l'amendement no 27 rectifié, substituer aux mots : "qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail", les mots : "dont la durée constatée du travail est".

« II. – Compléter cet amendement par le paragraphe suivant :

« La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

Qui soutient ce sous-amendement des trois groupes de l'opposition ?

M. Hervé Morin. Il est défendu, madame la présidente.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Défavorable.

Mme la présidente. Et du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable également.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 197.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Douste-Blazy, Debré et Rossi et les membres des groupes Union pour la démocratie française-Alliance, Rassemblement pour la République et Démocratie libérale et Indépendants, ont présenté un sous-amendement, no 194, ainsi rédigé :

« I. – Dans le I du I de l'amendement no 27 rectifié, après les mots : "1 600 heures sur l'année", insérer les mots : "soit au forfait en jours fixé à l'article 5 du projet de loi no du ".

« II. – Compléter cet amendement par le paragraphe suivant :

« La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Nous ne comprenons pas pourquoi les entreprises dont une partie du personnel serait, notamment pour les cadres, au forfait en jours, ne pourraient pas bénéficier de l'allégement de cotisations sociales, dans la mesure où le forfait en jours correspond effectivement à une réduction du temps de travail, au moins au niveau annuel.

On sait en particulier que, dans les entreprises de haute technologie du secteur tertiaire, les cadres « forfaitisés » représentent une partie importante du personnel. Je prendrai l'exemple d'Atochem, filiale du groupe Elf, dont le secteur recherche et développement est implanté dans ma circonscription et emploie 400 salariés. Pas un seul n'est soumis à un horaire collectif. Tous sont ingénieurs et ont un statut de cadre. Je ne vois pas pourquoi cette entreprise ne pourrait pas bénéficier d'une réduction de cotisations sociales, comme toutes les autres enterprises, dès lors qu'elle applique le forfait en jours.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commissions ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission a repoussé ce sous-amendement, dans la mesure où la question posée par M. Morin trouve sa réponse à l'article 12 du projet de loi et plus précisément à l'article 241-13-1, paragraphe III, deuxième alinéa, qu'il introduit dans le code de la sécurité sociale. Cet alinéa précise à quelles conditions les entreprises pourront bénéficier des allégements pour leurs salariés relevant d'une convention de forfait, dès lors que la durée de leur activité pourra être démontrée à 35 heures hebdomadaires ou mille six cents heures annuelles.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Même avis.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 194.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Debré, Rossi et Douste-Blazy, et les membres des groupes Rassemblement pour la République, Démocratie libérale et Indépendants et Union pour la démocratie francçaise-Alliance, ont présenté en sous-amendement, no 193, ainsi rédigé :

« Compléter le I du I de l'amendement no 27 rectifié par l'alinéa suivant : « Cet allégement fait l'objet d'une compensation intégrale aux régimes concernés, en application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale. »

La parole est Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Ce sous-amendement peut apparaître redondant, puisqu'il rappelle à l'article 11 les dispositions de la loi du 25 juillet 1994 aux termes desquelles tout allégement de cotisations doit être intégralement compensé aux régimes concernés.

Pourquoi cette précaution ? D'abord, parce qu'on peut contester le concept d'allégement de charges : comme je l'ai dit à de nombreuses reprises, il s'agit en réalité d'une compensation partielle du surcoût entraîné par l'application des 35 heures.

M. François Goulard. Absolument !

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Ensuite, parce que, lors de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale, l'ampleur des manipulations et l'opacité du dispositif sont apparues au grand jour. Il faut donc s'assurer, par précaution, que la compensation sera bien effectuée.

D'autant qu'on voit se développer une argumentation perverse : puisque les 35 heures feront baisser le chômage, une compensation intégrale ne serait pas nécessaire. La compensation est à venir ; c'est en quelque sorte une compensation virtuelle et différée pour des dépenses réelles et immédiates.

D'où l'utilité de ce rappel.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Avant d'entendre Mme Bachelot, je m'apprêtais à dire que son sous-amendement était malicieux. Je dirai maintenant qu'il est presque pervers, pour reprendre l'expression qu'elle a elle-même employée.

D'abord, on peut considérer que les importantes dispositions de la loi de 1994 sont respectées, même si elles ne l'ont malheureusement pas toujours été et si l'on a parfois l'impression qu'elles n'ont été votées que pour être bafouées par les gouvernements qui prétendaient vouloir s'y référer.

Ensuite, et plus encore, le raisonnement économique qui supporte l'ensemble du dispositif est assez classique : dès lors qu'un dispositif va créer des emplois et par conséquent, selon le cas, accroître les recettes ou réduire les dépenses des organismes sociaux, il n'est pas illégitime de penser que ce surcroît de recettes et cette réduction de dépenses doivent être intégrés dans son financement,...

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. C'est justement ce qui nous oppose !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. ... en tout cas doivent être pris en compte comme un gain pour la collectivité. Personne ne peut contester que chaque fois qu'un chômeur retrouve du travail, c'est bénéficiaire pour lui, socialement, et économiquement pour l'ensemble de la collectivité et des finances publiques.

Donc, je ne pense pas, madame Bachelot, que votre raisonnement, aussi sympathique qu'il soit, puisse être véritablement fondé.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Le Gouvernement n'est pas favorable à ce sous-amendement, mais je souhaite surtout répondre à l'un des arguments de M. Goulard, qui nous a dit que subordonner le bénéfice de l'allégement à un accord avec un tiers serait inconstitutionnel.

Je rappelle que le Conseil constitutionnel a souvent considéré que les allégements de charges sociales, comme d'ailleurs de la fiscalité, devaient être fondés sur des cri-

tères objectifs. C'est le cas dans la loi qui nous intéresse puisque le critère objectif peut être l'horaire collectif de 35 heures.

Par ailleurs, le Conseil constitutionnel, dans une décision de 1998, a considéré comme un principe essentiel la liberté de contractualisation. Comme nous souhaitons promouvoir le développement de la négociation collective, objectif de nature constitutionnelle découlant du huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, je crois qu'en nous appuyant en outre sur un accord des partenaires sociaux, nous lions l'allégement des charges non seulement à un critère objectif, mais également à un principe constitutionnel : la volonté des parties.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 193.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie de deux sous-amendements, nos 207 et 144, pouvant être soumis à une discussion commune.

Le sous-amendement no 207, présenté par MM. Rossi, Debré, Douste-Blazy et les membres des groupes Démocratie libérale et Indépendants, Rassemblement pour la République et Union pour la démocratie française-Alliance, est ainsi rédigé :

« Après le I du I de l'amendement no 27 rectifié, insérer les trois alinéas suivants :

« Le bénéfice de l'allégement prévu par le présent article est ouvert aux salariés titulaires d'un contrat de travail conclu en application de l'article L. 124-2, lorsqu'ils sont mis à disposition d'une entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail entrant dans le champ d'application d'un accord collectif de travail répondant aux conditions prévues par les I et II du présent article.

« Les entreprises ayant recours aux salariés titulaires d'un contrat de travail conclu en application de l'article L. 124-2 du code du travail communiquent par écrit aux entreprises visées à l'article L. 124-1 du code du travail, par tous moyens à la convenance des parties, les informations figurant sur la déclaration visée au X de l'article 11 du chapitre VIII, accompagnée de la copie de l'accord.

« Les sanctions qui pourraient être prises à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire en cas de bénéfice indu des allégements et qui seraient directement liées à une déclaration erronée de l'entreprise utilisatrice seraient à la charge exclusive de l'entreprise utilisatrice. »

Le sous-amendement no 144, présenté par M. Inchauspé, est ainsi rédigé :

« Après le XV du I de l'amendement no 27 rectifié, insérer les paragraphes suivants :

« Le bénéfice de l'allégement prévu par le présent article est ouvert aux salariés titulaires d'un contrat de travail conclu en application de l'article L. 124-2, lorsqu'ils sont mis à disposition d'une entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail entrant dans le champ d'application d'un accord collectif de travail réduisant la durée du travail et répondant aux conditions prévues par les I et II du présent article.

« Les entreprises ayant recours aux salariés titulaires d'un contrat de travail conclu en application de l'article L. 124-2 du code du travail sont tenues de communiquer par écrit aux entreprises visées à l'article L. 124-1 du code du travail, par tous les moyens à la convenance des parties, les informations figurant sur la déclaration visée au X de l'article 11 du chapitre VIII, accompagnée de la copie d'accord.

« Les sanctions qui pourraient être prises à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire en cas de bénéfice indu des allégements et qui seraient directement liées à une déclaration erronée de l'entreprise utilisatrice seraient à la charge exclusive de l'entreprise utilisatrice. »

La parole est à M. François Goulard, pour soutenir le sous-amendement no 207.

M. François Goulard. Je reviendrai d'un mot au débat sur la compensation pour la sécurité sociale. Nous savons d'ores et déjà, puisque nous avons examiné au cours de deux lectures le projet de loi de financement de la sécurité sociale, que la condition de la loi de 1994 n'est pas remplie. Il s'en faut de 5,6 milliards. Nous avons eu un peu de mal à le faire admettre au rapporteur pour les recettes et l'équilibre général, mais il a fini par reconnaître qu'il existait bien un écart de 5,6 milliards en défaveur des organismes de sécurité sociale. Donc, le sous-amendement qui vient d'être rejeté était particulièrement fondé.

Quant au sous-amendement no 207, il a pour objet d'étendre le bénéfice de l'allégement prévu à l'article 11 aux entreprises de travail temporaire.

Sur certains bancs, je le sais, le travail temporaire a très mauvaise presse. Il n'empêche que cette variable d'ajustement des entreprises est une nécessité pour toute économie développée.

M. Maxime Gremetz. Je serais favorable à un député temporaire, ce serait une variable d'ajustement ! *(Sourires.)*

M. François Goulard. Le travail temporaire donne aussi à bon nombre de salariés la possibilité de trouver du travail dans des conditions qui leur conviennent. Le degré de satisfaction des salariés des entreprises de travail temporaire s'est beaucoup accru au cours des dernières années. Ce phénomène est sans doute lié également aux efforts consentis par cette profession pour progresser dans un domaine comme la formation professionnelle.

M. Hervé Morin. Tout à fait !

M. François Goulard. Dans la mesure où cette profession a accompli de gros efforts sur un plan social, dans la mesure où de plus en plus de salariés sont très heureux de travailler dans des entreprises de travail temporaire, dans la mesure où le travail temporaire est nécessaire à la bonne marche des entreprises, nous ne voyons pas au nom de quoi nous refuserions à ces entreprises le bénéfice des allégements qui vont profiter aux autres. C'est une question d'égalité de concurrence. Nous regretterions que ces arguments ne soient pris en compte ni par le Gouvernement ni par la majorité.

Mme la présidente. Le sous-amendement no 144 est-il défendu ?

M. François Goulard. Oui, madame la présidente.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission sur ces deux sous-amendements ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. M. Goulard sait combien la commission, son rapporteur et la majorité sont attentifs aux arguments qu'il nous présente régulièrement, même si nous ne les partageons pas toujours. On peut ne pas être d'accord et vous écouter néanmoins, cher collègue. En l'occurrence, s'agissant des précisions que vous souhai-

tez apporter sur cette question, nous préférons le sous-amendement no 252 qui sera présenté par M. Gérard Terrier.

Avis défavorable sur le sous-amendement no 144.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Même avis que la commission. J'ajouterai que nous rejoignons là le débat que nous avons eu sur le travail à temps partiel. C'est bien parce que l'ordonnance de 1982 avait demandé aux organisations patronales de négocier un statut, que des avancées ont été enregistrées en matière de formation professionnelle, de protection contre la maladie, de retraite complémentaire, plaçant ce secteur en bonne position par rapport aux autres. C'est grâce à la réglementation que le statut à été amélioré. La présente loi va dans le même sens.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 207.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 144.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Debré, Douste-Blazy et Rossi et les membres des groupes du Rassemblement pour la République, de l'Union pour la démocratie française-Alliance, Démocratie libérale et Indépendants ont présenté un sous-amendement, no 196, ainsi rédigé :

« I. – Compléter le deuxième alinéa (1o) du II du I de l'amendement no 27 rectifié par les mots : "ou en application d'un accord de branche étendu ayant fixé la durée conventionnelle de travail à trente-cinq heures avant le 1er janvier 2000."

« II. – Compléter cet amendement par le paragraphe suivant :

« Les pertes éventuelles de recettes pour la sécurité sociale sont compensées à due concurrence par une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Lorsque la réduction du temps de travail a été mise en place par les partenaires sociaux d'un secteur, les allégements de charges, ou plutôt la compensation du surcoût, doivent bénéficier à toutes les entreprises de ce secteur. C'est simple justice.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission est défavorable à ce sous-amendement parce que l'amendement no 27 rectifié qu'elle a adopté propose une démarche exactement inverse.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Même avis que la commission.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 196.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Cochet, Aschieri, Mme Aubert, MM. Hascoët, Mamère et Marchand ont présenté un sous-amendement, no 142, ainsi rédigé :

« Après la deuxième phrase du deuxième alinéa du V du I de l'amendement no 27 rectifié, insérer la phrase suivante : "Si l'accord n'est pas approuvé par cette majorité, il est déclaré nul". »

La parole est à M. Yves Cochet.

M. Yves Cochet. Le V de l'amendement no 27 rectifié conditionne l'ouverture du droit à l'allégement des cotisations sociales à un accord voté majoritairement par les organisations syndicales ou, à défaut, les salariés, ce qui constitue une avancée formidable, à mon sens. Mais que se passera-t-il s'il n'est pas approuvé par la majorité ?

Je propose, quant à moi, qu'il soit déclaré nul. Il peut y avoir toutefois une autre interprétation. On peut en effet considérer que c'est l'ouverture du droit à l'allégement des cotisations qui est déclaré nul et que l'accord demeure. A mon sens, cela constituerait un risque à la fois pour les organisations syndicales et pour la vie interne de l'entreprise puisque, alors que les salariés se seraient prononcés majoritairement contre l'accord, celui-ci ne serait pas nul et entrerait en vigueur. Cela pourrait donc poser un problème. Telle est en tout cas mon interprétation. S'il y en a d'autres, plus légitimes, je suis prêt à les entendre. Pour l'instant, c'est la mienne et je la défends. *(Sourires.)*

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commmission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Nous avons déjà débattu à de nombreuses reprises de ce sujet avec M. Cochet. Dans la rédaction actuelle, s'il n'y a pas validation majoritaire, c'est le bénéfice de l'allégement qui est perdu. Cela dit, il est clair que cet allégement sera l'une des conditions d'équilibre des accords. Il y a donc peu de chances qu'un accord, non approuvé à la majorité, s'applique pour des raisons évidentes de partage des forces dans l'entreprise, mais aussi parce que la perte du bénéfice de l'allégement en modifiera probablement l'équilibre.

Par ailleurs, suivre M. Cochet reviendrait à priver les syndicats minoritaires d'une entreprise de la possibilité de signer des accords de réduction du temps de travail, donc à modifier les conditions de la représentativité telles qu'elles fonctionnent aujourd'hui.

Par conséquent, je ne peux que maintenir ma position : si l'accord demeure, le rapporteur ne se rend pas ! *(Sourires.)*

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Comme d'habitude, je ne peux que me rallier à l'excellente intervention du rapporteur et avoir le même avis que lui.

Mme la présidente. La parole est à M. Maxime Gremetz.

M. Maxime Gremetz. Comme je l'ai déjà indiqué en commission, je soutiens cet amendement. Tout d'abord, je me réjouis que, pour la première fois, soit introduit dans une loi le principe majoritaire. C'est là une avancée démocratique certaine. Mais pourquoi a-t-on limité son application aux seules aides financières ? J'avais d'ailleurs proposé en première lecture un amendement visant à élargir le champ d'application de ce principe. Les organisations syndicales auraient pu se prononcer au nom des salariés sur tous les types d'accords. En tout cas, cela pose un problème pour les accords de branche d'application directe pour les entreprises comptant moins de 50 salariés, et qui sont majoritaires en France.

Mais surtout, que se passe-t-il si un accord n'est pas signé par les organisations syndicales majoritaires ? Que devient cet accord éventuellement signé par une minorité – cela peut être le cas lorsqu'il n'y a pas d'aides financières ? Que devient le principe majoritaire ?

Certes, il y a le droit d'opposition, mais ce n'est pas suffisant. Aussi, il faut traduire dans les faits l'institution du principe majoritaire. Si des syndicats représentant la majorité des salariés refusent le contenu d'un accord, s'ils décident même de consulter démocratiquement les salariés avant et après, y compris par voie de référendum, il faut aller jusqu'au bout. Ainsi, si un référendum est organisé et que les salariés disent non à un accord signé par des syndicats minoritaires, que deviendra cet accord ? Pour moi, de toute évidence, il devient nul et non avenu. Sinon où irions-nous ? Le principe majoritaire n'aurait aucune efficacité, aucune force. Mais si la loi ne le précise pas, il y aura des tas de contestations, de contentieux et de recours devant les tribunaux, car les gens ne sauront pas ce qu'il faut faire. Cela étant, si le Gouvernement ne veut pas qu'il soit considéré que cet accord est nul et non avenu, il doit prévoir une rénégociation de l'accord. Il faut dire ce qu'il en est pour éviter les blocages incessants.

Excusez-moi d'avoir été un peu long, mais l'application du principe majoritaire est un grand problème démocratique.

Mme la présidente. La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. Au risque de les surprendre, je serais plutôt d'accord avec mes collègues Cochet et Gremetz, et pour deux raisons. La première, c'est que, si un accord signé par une organisation minoritaire se voit rejeté à la suite d'une consultation de l'ensemble du personnel, sa légitimité sera, en effet, qu'on le veuille ou non, mise en cause.

M. Jacques Desallangre. Tout à fait !

M. François Goulard. Cette raison pratique, qui tient au consensus au sein de l'entreprise, me paraît donc militer en faveur du sous-amendement de M. Cochet.

La deuxième raison relève d'autres considérations. La direction d'une entreprise, avant de passer un accord avec une ou plusieurs organisations syndicales, se livre naturellement à des calculs, dans lesquels elle intègre le bénéfice de l'allégement des charges sociales. On peut, par exemple, imaginer que l'accord garantisse un maintien ou une progression des salaires dans les années à venir. Mais pour donner cet avantage à ses salariés, l'entreprise aura tenu compte du bénéfice de l'allégement des charges sociales. Aussi, si l'accord ne recueille pas l'approbation de la majorité des salariés, et si donc l'allégement des charges sociales lui est refusé, l'équilibre économique de l'accord passé initialement est rompu, et gravement rompu.

Dans ces conditions, il me semble que le rapporteur, qui avait d'ailleurs avancé cette considération dans sa réponse, n'en a pas tiré toutes les conséquences : l'accord me paraît devoir être considéré comme nul, sans quoi l'on imposerait à l'entreprise des charges qu'elle n'a acceptées que dans la mesure où elle escomptait, d'autre part, un bénéfice.

M. Hervé Morin. Tout à fait !

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Comme je l'ai indiqué devant vous lors de la première lecture, le Gouvernement a souhaité lier l'allégement des charges sociales à un accord légitimé soit par la signature de syndicats majoritaires aux dernières élections de représentants du personnel, soit par une consultation du personnel donnant lieu à une majorité de votes positifs. Mais il n'a pas voulu, à l'occasion de cette loi sur la réduction de la durée du temps de travail, modifier les règles générales de représentativité syndicale. Il s'agit juste de s'assurer qu'il n'y a pas détournement de l'aide publique.

Je sais bien que certaines organisations syndicales s'interrogent sur le maintien de cette règle de base des relations sociales en France, définie par la loi de 1950. Aux termes de laquelle une organisation syndicale représentative au niveau national peut engager, par sa signature, l'ensemble des salariés, même si elle n'a qu'un délégué syndical et aucun élu dans l'entreprise. Mais c'est le fondement même des relations sociales en France qui serait mis en cause par une modification des règles de représentativité.

M. François Goulard. Tout à fait !

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Il appartient d'abord aux partenaires sociaux de se mettre d'accord et d'en discuter. J'ai d'ailleurs été amenée à dire devant la Commission nationale de la négociation collective que, bien évidemment, si cela était souhaité par les partenaires, le Gouvernement était tout à fait prêt à mettre en place une sous-commission au sein de cette instance pour réfléchir à une éventuelle évolution de la représentativité des organisations syndicales et de ses conséquences en matière de signature d'accords. Pour l'heure, nous ne pouvons pas remettre en cause ce principe de représentativité.

Par ailleurs, je vous rappelle que la consultation peut avoir lieu avant même la signature de l'accord. Du reste, c'est ainsi que cela s'est passé dans la plupart des cas puisque, au vu du sondage réalisé auprès des entreprises passées à 35 heures, il apparaît que 90 % des salariés ont déclaré avoir été consultés, que ce soit dans les ateliers, en assemblée générale ou par un vote formel. Je suis donc convaincue qu'à l'issue du vote de cette loi, il y aura souvent consultation des salariés avant la signature de l'accord.

Je suis tout aussi convaincue que sur un sujet touchant autant la vie personnelle que professionnelle des salariés, les organisations syndicales prendront langue avec les salariés à tout moment de la négociation et ne signeront pas un accord au niveau de l'entreprise qui ne correspondrait pas au souhait du salarié. C'est d'ailleurs ce qu'elles ont fait fait au cours de la première phase des négociations.

M. Cochet n'a donc rien à craindre. Sur un tel sujet, en effet, une organisation syndicale qui signerait un accord contre l'avis des salariés risquerait d'en payer très rapidement les conséquences dans sa représentativité dans l'entreprise. En revanche, les organisations syndicales peuvent formuler des propositions ou demander au Gouvernement de les aider à réfléchir sur cette question. Il s'y emploiera.

Avis défavorable donc sur ce sous-amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 142.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Douste-Blazy, Rossi et Debré, et les membres des groupes de l'Union pour la démocratie française-Alliance, Démocratie libérale et Indépendants et du Rassemblement pour la République, ont présenté un sous-amendement, no 195, ainsi rédigé :

« Compléter le V du I de l'amendement no 27 rectifié par l'alinéa suivant :

« Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, un accord peut être conclu soit avec le comité d'entreprise, soit avec le délégué du personnel. L'accord doit être validé par une commission paritaire mise en place au niveau de la branche professionnelle. »

La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Après la discussion que nous venons d'avoir, je considère que ce sous-amendement a été défendu.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 195.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. M. Accoyer a présenté un sous-amendement, no 172, ainsi libellé :

« Rédiger ainsi la première phrase du premier alinéa du XI du I de l'amendement no 27 rectifié :

« Pour faire bénéficier les employeurs de l'allégement, les organismes de recouvrement de cotisations sociales se chargent d'obtenir les renseignements nécessaires sur la durée du travail applicable dans l'entreprise, soit au moyen des panneaux d'affichage prévu par l'article L. 620-2 du présent code, soit avec l'aide de l'inspection du travail. »

Le sous-amendement est-il défendu ?

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Il est défendu.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 172.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. M. Morin a présenté un sous-amendement, no 216, ainsi rédigé :

« A la fin du XIV du I de l'amendement no 27 rectifié, supprimer les mots : ",auxquelles les régions peuvent, le cas échéant participer" .»

La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Comme l'amendement fait déjà huit pages, nous avons voulu au moins essayer de l'alléger de quelques mots inutiles... Il est indiqué que les régions peuvent éventuellement accompagner les entreprises dans leurs efforts de formation. Et puisqu'il s'agit d'une compétence qui, de par les lois de décentralisation, appartient aux régions, on ne voit pas pourquoi on viendrait ajouter une disposition qui, par définition, existe depuis les lois de 1982 et 1986.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 216.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Avant de mettre aux voix l'amendement no 27 rectifié de la commission, je voudrais interroger le Gouvernement sur le sort qu'il entend réserver au gage prévu au paragraphe II. Le lève-t-il ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Oui, madame la présidente.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 27 rectifié, compte tenu de la suppression du gage

(L'amendement, ainsi modifié, est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 11 est rétabli et se trouve ainsi rédigé.

Article 11 *bis*

Mme la présidente. Le Sénat a supprimé l'article 11 *bis*.

La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. L'article 11 *bis* tel que vous proposez de le réintroduire est très intéressant en ce qu'il traite du cas des entreprises nouvellement créées. Les rédacteurs de cet article, qui résulte d'un amendement adopté en première lecture, ont jugé utile de préciser que, pour que l'entreprise concernée ait droit à l'allégement, ses salariés à temps complet doivent recevoir un salaire mensuel au moins égal à 169 fois le salaire minimum de croissance.

Voilà qui démontre, s'il en était besoin, ce que nous nous sommes constamment efforcés de vous faire comprendre : pour certains salariés, le SMIC ne changera pas avec l'application des 35 heures, et ils se retrouveront donc avec 35 fois le SMIC horaire. Et ce n'est pas une hypothèse d'école, puisque les auteurs de cet amendement, pourtant membres de la majorité, ont jugé nécessaire de préciser qu'ils réservaient le bénéfice de l'allégement aux seules entreprises qui feront bénéficier leurs salariés au SMIC de l'augmentation de 11,4 %, celle-là même qui permet à un salarié au SMIC de ne pas voir son salaire mensuel diminuer du fait de la réduction du temps de travail, puisque le taux horaire est revalorisé à due concurrence. Autrement dit, on verra bien demain des salariés payés 10 % moins cher que d'autres, alors que tous seront présentés comme payés au SMIC.

Et que l'on ne vienne pas nous dire que certaines entreprises n'auront pas intérêt à agir ainsi : celles qui ne rempliront pas les conditions de votre article 11 *bis* et n'auront de ce fait pas droit aux allégements de charges sociales auront tout intérêt à payer leurs salariés à hauteur de trente-cinq fois le SMIC, alors que d'autres entreprises pourront continuer à payer les leurs trente-neuf fois le SMIC tout en ayant baissé leur durée de travail de trente-neuf à trente-cinq heures.

Mme la présidente. M. Gorce, rapporteur, M. Rome, M. Terrier et les commissaires membres du groupe socialiste ont présenté un amendement, no 28 rectifié, ainsi rédigé :

« I. – Rétablir l'article 11 *bis* dans le texte suivant :

« I. – Afin de favoriser la création d'entreprises prenant des engagements spécifiques en matière de durée du travail et de rémunération, les entreprises visées à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi dont la durée collective de travail est fixée soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année, bénéficient dans les conditions prévues au présent article de l'aide visée à l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 précitée dès lors qu'elles versent à leurs salariés à temps complet un salaire mensuel au moins égal à 169 fois le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la première embauche.

« La durée collective du travail applicable et la rémunération minimale définies au premier alinéa doivent être fixées soit par un accord collectif conclu dans les conditions définies au II de l'article 11, soit en vertu des dispositions du VIII du même article ou, à défaut, être mentionnées dans le contrat de travail des salariés concernés. Dans ce dernier cas, le maintien de l'aide visée à l'alinéa précédent est subordonné au respect, au plus tard à l'expiration d'une période de deux années à compter de la première embauche, des conditions définies aux II à VIII de l'article 11.

« La rémunération minimale visée au premier est revalorisée au 1er juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté. La rémunération minimale applicable pour les durées collectives inférieures à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année ainsi que celle applicable aux salariés à temps partiel est calculée à due proportion.

« Le montant de l'aide est celui attribué dans les cas définis à la première phrase du deuxième alinéa du IV et au deuxième alinéa du VI de l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. L'aide est versée pour la durée mentionnée au dernier alinéa du IV et selon les modalités prévues au VI de l'article 3 précité. Pour bénéficier de l'aide, l'employeur adresse une déclaration à l'autorité administrative.

« II. – Les entreprises satisfaisant aux dispositions du I bénéficient également de l'allégement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions prévues aux II à VI de cet article ainsi qu'aux III à V de l'article 12 de la présente loi.

« III. – Les modalités d'application du présent article sont définies par décret. »

« II. – Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« La perte de recettes pour les régimes de sécurité sociale est compensée par la création, à due concurrence, d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 505 et 505 A du code général des impôts. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur.* Cet amendement tend à rétablir le texte voté par l'Assemblée nationale, en apportant toutefois quelques précisions, notamment sur les modalités d'attribution de l'aide aux entreprises nouvelles. Une autre modification de fond consiste en une aide supplémentaire pour encourager la création d'entreprises pratiquant les 35 heures dans les conditions financièrement les plus favorables possibles pour les salariés.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Avis favorable. Le Gouvernement lève le gage.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 28 rectifié, compte tenu de la suppression du gage. *(L'amendement, ainsi modifié, est adopté.)*

Mme la présidente. En conséquence, l'article 11 *bis* est rétabli et se trouve ainsi rédigé.

Article 12

Mme la présidente. Le Sénat a supprimé l'article 12.

La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Je veux rappeler, puisqu'il s'agit de l'allégement des cotisations sociales, que nous votons une loi qui, une fois de plus, n'est pas financée. En effet, si vous avez prévu pour votre fonds d'allégement une série de ressources diverses et variées – et pour la plupart assez hétéroclites puisque l'on passe du tabac et alcool à des contributions de l'Etat –, puisées dans toutes les poches possible, celles-ci ne permettront pas de financer sur le long terme l'allégement des cotisations sociales prévu dans le cadre de votre dispositif.

Prenons par exemple la contribution sur les bénéfices. Celle-ci est, par définition, aléatoire puisqu'elle dépend de l'état de l'économie et des entreprises. On peut difficilement imaginer que l'on pourra en modifier chaque année le taux pour assurer un approvisionnement régulier du fonds. Quant à la taxe sur les heures supplémentaires, elle est, par définition, amenée à disparaître dans la mesure où les entreprises passeront toutes progressivement aux trente-cinq heures.

Au demeurant, rappelons-nous que ces 7 à 10 milliards à l'origine avaient été prévus uniquement au titre du fonds de roulement ; les voilà désormais consacrés au financement lui-même, alors qu'on peut fort bien s'attendre à ce qu'ils disparaissent d'ici à quelques années.

Vient ensuite la TGAP, puisque l'écotaxe devra aussi contribuer au financement de ce fonds d'allégement. Là encore, on peut parfaitement imaginer que son produit ira en décroissant.

Une fois de plus, comme pour la CMU et d'autres projets, le Gouvernement nous propose un dispositif sans les financements correspondants, qui pèsera sur les générations et les gouvernements futurs. Lorsque nous reviendrons au pouvoir en 2002, eh bien ! une fois de plus, il nous faudra remettre les compteurs à zéro pour permettre au budget de l'Etat de retrouver un réel équilibre. *(Rires sur les bancs du groupe socialiste.)*

M. Philippe Vuilque. Certes, un accident est toujours possible !

M. Gérard Terrier. Mais nous saurons nous en tirer !

Mme la présidente. La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. Je ne me hasarderai pas au même pronostic que mon collègue, même si je partage ses espoirs.

M. Alain Vidalies. Enfin un homme raisonnable !

M. François Goulard. Il eût été infiniment plus normal de faire figurer ces dépenses nouvelles dans une loi de finances de l'Etat et non dans la loi de financement de la sécurité sociale. Les ressources affectées à ces financements appellent pratiquement toutes des commentaires défavorables quant à la légitimité de leur affectation au fonds d'allégement des cotisations sociales.

Passons sur la taxe sur le tabac et l'alcool : si le lien entre ces consommations et la réduction du temps de travail est somme toute assez ténu, il n'y a pas de risques, me semble-t-il, de voir ces ressources diminuer rapidement.

Mais les choses se compliquent lorsque nous en venons à la majoration de 10 % des heures supplémentaires. Tôt ou tard, cette contribution ne devrait plus être perçue ou, à tout le moins, voir son produit fortement diminuer.

S'agissant de la TGAP, comme l'a dit fort justement Hervé Morin, le principe même d'une écotaxe est d'être de moins en moins acquittée dans la mesure où les contribuables concernés ont tout intérêt, du fait même de l'existence de cette taxe, à réduire les émissions polluantes qui justifient son existence. Hervé Morin pronostique que cette ressource va diminuer ; pour ma part, je suis convaincu du contraire, car je suis certain de voir son taux augmenter au fur et à mesure que l'assiette se réduira. En d'autres termes, cette taxe ne jouera plus son rôle dissuasif à l'égard des activités polluantes. Voilà qui témoigne de la part de tous les défenseurs de l'environnement – il y en avait, me semble-t-il, au sein de cette majorité et même du Gouvernement – d'un reniement total à l'égard d'une novation fiscale qu'ils avaient appelé de leurs vœux.

Il en sera probablement de même pour la contribution demandée aux entreprises : nous avons tout lieu de craindre qu'elle ne s'accroisse au gré des besoins du fonds d'allégement des charges sociales et que cette contribution supplémentaire non seulement se pérennisera, mais s'alourdira au fil des ans, ce qui, sur le plan économique, est pour le moins inquiétant. Mais tous ces arguments ont été déjà amplement développés à l'occasion de la loi de financement de la sécurité sociale.

Mme la présidente. M. Gorce, rapporteur, M. Rome, M. Terrier et les commissaires membres du groupe socialiste ont présenté un amendement, no 29 rectifié, ainsi rédigé :

« I. – Rétablir l'article 12 dans le texte suivant :

« I. – La section 4 du chapitre Ier du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale est complétée par un article L. 241-13-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 241-13-1.* – I. – Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 11 de la loi no du relative à la réduction négociée du temps de travail bénéficient d'un allégement des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés.

« II. – Peuvent bénéficier de cet allégement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail ainsi que, d'une part, les entreprises d'armement maritime et, d'autre part, les entreprises de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local, que ces entreprises soient constituées sous forme de sociétés ou organismes de droit privé, de sociétés d'économie mixte ou d'établissements publics industriels et commerciaux.

« Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allégement, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de l'application de la durée légale du travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.

« Peuvent également bénéficier de l'allégement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.

« III. – Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allégement pour leurs salariés occupés selon une durée collective de travail ou une durée de travail stipulée au contrat fixées dans les limites définies au I de l'article 11 de la loi no du précité.

« Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allégement pour leurs salariés cadres ou itinérants dont la durée de travail, fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail, est compatible avec les limites définies au I de l'article 11.

« Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale mentionnées à l'article L. 322-13 du code du travail.

« Le montant de cet allégement est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum, selon un barème déterminé par décret.

« Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi no du précitée et au plus soit à 32 heures hebdomadaires, soit à 1 460 heures sur l'année, le montant de l'allégement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

« Il est revalorisé au 1er juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.

« IV. – L'allégement auquel ouvrent droit les salariés est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées rapporté à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise calculée sur le mois. Si la durée collective du travail est inférieure ou égale à 32 heures hedbomadaires, le nombre d'heures rémunérées est rapporté à la durée mensuelle correspondant à la durée hebdomadaire de 32 heures.

« Les salariés dont la durée stipulée au contrat de travail est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable n'ouvrent pas droit à l'allégement. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés recrutés dans le cadre de contrats, dont la liste est fixée par décret, conclus afin de favoriser l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

« V. – Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 du code du travail, l'allégement, déterminé selon des modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret.

« VI. – le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :

« *a)* avec l'aide prévue à l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou avec l'exonération prévue à l'article 39 ou à l'article 39-1 de la loi no 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

« *b)* avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.

« Dans le cas prévu au *a* ci-dessus, le montant de l'allégement est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

« Le cumul ne peut excéder le montant total des cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail employés dans l'entreprise ou l'établissement, que leur emploi ouvre ou non droit à l'une des mesures précitées.

« Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales que celles mentionnées au *a* et au *b* du présent article ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

« II. – Le VI de l'article 9 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 précitée est abrogé.

« III. – Les dispositions des articles L. 241-6-2, L. 241-13, L. 711-13 du code de la sécurité sociale et L. 322-12 du code du travail ne sont pas applicables aux salariés des entreprises ouvrant droit au bénéfice de l'allégement prévu au I ci-dessus. Toutefois, les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail continuent à s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi. »

« IV. – Il est inséré dans le code de la sécurité sociale un article L. 711-13-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 711-13-1.* – Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13-1 aux employeurs mentionnés à cet article et relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale mentionnés au présent titre ainsi qu'à ceux relevant du régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaires pour les salariés affiliés à ces régimes.

« V. – Les dispositions du présent article sont applicables au plus tôt aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er janvier 2000 ou, si elle est postérieure, à compter de la date prévue au XI de l'article 11 de la présente loi. »

« II. – Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« La perte de recettes pour les régimes de sécurité sociale est compensée par la création, à due concurrence, d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 505 et 505 A du code général des impôts. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Cet amendement vise à rétablir les dispositions de l'article 12 adopté par l'Assemblée nationale en première lecture. Le texte devrait être à la fin de nos débats tellement bien rétabli qu'il sera en pleine forme... C'est en tout cas l'objectif que nous poursuivons.

M. François Goulard. Quel humour !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Ce rétablissement s'accompagne toutefois de plusieurs dispositions nouvelles, dont une sur le temps partiel. Il avait été initialement prévu que le bénéfice de l'allégement ne jouerait pas si la durée de travail était inférieure à un mi-temps. Nous avons souhaité ouvrir cette possibilité pour certains contrats dès lors que ceux-ci correspondaient à des perspectives ou des projets d'insertion professionnelle bien précis, qui seront définis par décret. Peut-être Mme la ministre acceptera-t-elle d'éclairer davantage la représentation nationale sur ce point.

M. François Goulard. Auriez-vous des difficultés de communication ?

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Le texte serait-il un peu confus ? Je n'ose le croire !

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Avis favorable.

Mme la présidente. Nous en venons aux sous-amendements. Le Gouvernement a présenté un sous-amendement, no 225 corrigé, ainsi rédigé :

« Dans la première phrase du quatrième alinéa du I du I de l'amendement no 29 rectifié, substituer aux mots : "de certaines de leurs activités ou à l'importance", les mots : "de leurs activités principales ou au caractère prépondérant". »

La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Il s'agit tout simplement de rappeler que les aides visant à la réduction de la durée du travail sont réservées aux entreprises dont les liens avec l'Etat ne sont pas liés à des concours financiers prépondérants, ou qui ne se situent pas en situation de monopole.

Ainsi que nous l'avions dit lors de la première loi, nous entendons que l'aide que l'Etat peut apporter à ces entreprises pour réduire la durée du travail soit déterminée dans le cadre des discussions qui régisseent habituellement leurs relations avec l'Etat.

M. Hervé Morin. Mais qu'est-ce que cela veut dire ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. La rédaction que nous proposons nous paraît plus conforme à ce que nous souhaitions et moins floue que la rédaction antérieure. Comme il s'agit d'une loi qui doit être définitive, il nous paraît plus clair de parler du « caractère prépondérant » des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation plutôt que de l'« importance ».

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. Sans doute êtes-vous au courant, chers collègues, de la grève de l'audiovisuel public voilà quelques jours. On en a moins parlé que d'autres car, et c'est heureux, le développement des chaînes concurrentes aura permis de ne pas trop perturber les habitudes de nos compatriotes.

Néanmoins, certaines revendications exprimées par les grévistes et les organisations syndicales de l'audiovisuel public méritent notre attention, car elles se rattachent directement au point évoqué par Mme la ministre dans son sous-amendement.

Le problème auquel se heurtent les entreprises publiques – celles de l'audiovisuel, mais aussi bien d'autres – tient tout simplement au fait que, ces entreprises ne bénéficiant pas de l'allégement des charges sociales, ayant reçu des consignes impératives, pour ne pas dire des injonctions, de la direction du budget de ne créer strictement aucun emploi, de ne faire aucune dépense nouvelle, le passage aux 35 heures sera pour elles extraordinairement difficile. Extraordinairement difficile, tout simplement parce qu'elles n'ont pas les moyens de le faire dans des conditions satisfaisantes, c'est-à-dire en augmentant leurs effectifs.

Nous touchons là du doigt toute l'ambiguïté de cette disposition. Les entreprises publiques sont exclues de l'allégement de charges sociales, mais comment pourront-elles faire quand l'Etat leur refuse les moyens de faire face aux obligations nouvelles qui résultent du passage aux 35 heures ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Ce n'est pas vrai !

M. François Goulard. A cette question le Gouvernement devrait avoir la réponse. Or force est de constater qu'il ne l'a pas.

Mme la présidente. La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Les explications un peu embrouillées de Mme la ministre, suivies de l'avis de la commission exprimé d'une voix bien basse par M. le rapporteur montrent qu'il se pose peut-être quelques difficultés...

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Je souffre d'une légère extinction de voix, madame Bachelot !

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. C'est cela, monsieur le rapporteur, c'est cela...

A l'évidence, la rédaction de cette affaire n'est pas très claire.

Lors de la première loi de 1998, vous aviez explicitement fait référence aux entreprises exclues du dispositif, dont la liste était prévue par décret. Autrement dit, vous aviez fait appel au droit positif.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Là aussi !

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Là, tout au contraire, vous ouvrez la porte à l'arbitraire...

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Mais non, au contraire !

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. « Il est justifié de n'exclure du bénéfice de l'allégement... », dites-vous dans votre exposé sommaire ! Vous excluez du bénéfice de l'allégement les entreprises dont les activités principales ont un caractère de monopole – ce qui pose tout de même le problème de la définition du monopole ou lorsque les concours de l'Etat sont prépondérants dans leur produit d'exploitation : là, reconnaissons-le, c'est plus clair. Mais il serait tout de même plus explicite de faire référence à une liste d'entreprises...

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Mais il y aura une liste !

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. ... définie par décret.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. C'est prévu !

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Ce n'est pas ce qui est indiqué dans l'amendement.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Parce que nous corrigons un texte existant qui prévoit déjà un décret.

Mme la présidente. La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Je m'essayais justement à relire le quatrième alinéa ainsi sous-amendé ...

L'observation de Roselyne Bachelot est tout à fait exacte : « Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allégement, eu égard au caractère de leur activité principale ou au caractère prépondérant des concours de l'Etat ... ». Très franchement, madame la ministre, pour le législateur, cela manque de clarté et de précision. Et voilà que nous apprenons qu'il sera possible, par décret, par la seule décision du Gouvernement, d'exclure tel ou tel secteur, compte tenu de son activité principale, du bénéfice de l'allégement de cotisations sociales. Cela devient pour le moins cavalier ! Pourrez-vous ainsi, par un simple acte de nature réglementaire, décider que tel secteur ou telle entreprise ne bénéficieront pas des allégements de cotisations sociales ? Franchement, c'est totalement incompréhensible !

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Les remarques que vous faites, monsieur Morin, auraient été plus pertinentes à propos du texte de l'année dernière puisque, précisément, nous essayons de limiter la liste des entreprises qui seront exclues des aides. Je vous rappelle la rédaction de l'année dernière : « Ne peuvent bénéficier de cet allégement, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation ... » Reconnaissez que les termes étaient vagues.

Nous avons souhaité, puisque nous sommes là dans une loi définitive, être beaucoup plus précis, c'est le but de cet amendement : « Ne peuvent bénéficier de cet allégement, eu égard au caractère de monopole de leurs activités principales ou au caractère prépondérant des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la liste est fixée par décret. » Le reste est identique.

Il y aura donc bien un décret, je vous rassure, madame Bachelot, qui définira la liste. Ainsi, avec des critères plus précis, puisqu'ils font appel au caractère prépondérant des concours de l'Etat et au caractère de monopole de leurs activités principales, ce qui permet de considérer le périmètre de ces entreprises, nous voyons clairement quelles pourront être les entreprises inscrites dans ce décret.

Quant à M. Goulard, il est mal informé, car il y a eu une discussion entre l'Etat et les dirigeants de France 2 et France 3 – j'entends les présidents des deux chaînes.

Après avoir discuté des aides financières que l'Etat pouvait apporter dans le cadre de la dotation apportée à ces établissements, ils ont considéré que leurs demandes pour pouvoir ouvrir la négociation avaient été satisfaites.

M. François Goulard. Ce n'est pas l'opinion des organisations syndicales !

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Donc, je peux vous rassurer, monsieur Goulard. Et, pour en avoir encore discuté il y a quelques jours avec un des deux présidents, je peux vous assurer que ce qui a conduit à quelques heures de grève, et je vous remercie de l'avoir précisé, c'est davantage le contenu de l'accord – nous sommes dans un secteur très particulier où il y a beaucoup d'intermittents et beaucoup d'heures supplémentaires et je me réjouirais, d'ailleurs, que la situation de ces salariés soit meilleure après la signature d'un accord sur les 35 heures qu'elle ne l'est depuis plusieurs années – que le problème de l'aide de l'Etat. Cela n'a rien d'anormal dans une négociation difficile, au sein d'un secteur d'activité très particulier, entre la direction et les organisations syndicales.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 225 corrigé du Gouvernement.

(Le sous-amendement est adopté.)

Mme la présidente. M. Terrier a présenté un sous-amendement, no 252, ainsi rédigé :

« Compléter le premier alinéa du III du I du I de l'amendement no 29 rectifié par la phrase suivante : « L'allégement est également applicable aux salariés mis à la disposition de ces entreprises dans les conditions prévues à l'article L. 124-3 du code du travail. »

La parole est à M. Gérard Terrier.

M. Gérard Terrier. Mon sous-amendement no 252 à déjà été débattu sur le fond à l'occasion de l'article 11. Il vise les salariés des entreprises intérimaires, auxquelles il veut accorder l'allégement des charges mais à une double condition. La première est que les salariés soient à 35 heures, ce qui est facile à comprendre. La deuxième me paraît être de simple justice, c'est que la mission de ces salariés s'effectue dans une entreprise ayant signé un accord sur les 35 heures. Nous ne comprendrions pas, en effet, qu'ils côtoient des salariés travaillant encore 39 heures ! Tel est le sens de mon sous-amendement qui répond aux inquiétudes de l'opposition. *(Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)*

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission n'a pas examiné le sous-amendement mais à titre personnel j'y suis favorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Le Gouvernement est favorable à ce sous-amendement qui clarifie effectivement la situation des intérimaires et les traite, ainsi que la loi l'impose, comme les autres salariés en ce qui concerne la rémunération et la durée du travail.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 252.

(Le sous-amendement est adopté.)

Mme la présidente. MM. Debré, Douste-Blazy et Rossi et les membres du groupe du Rassemblement pour la République, du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance et du groupe Démocratie libérale et Indépendants ont présenté un sous-amendement, no 201, ainsi rédigé :

« Compléter le deuxième alinéa du III du I du I de l'amendement no 29 rectifié par la phrase suivante : « Pour les salariés relevant des articles L. 212-15-1, L. 212-15-2 et L. 212-15-3, et dont le décompte de la durée du travail s'effectue en jours, l'allégement est calculé au prorata du nombre de jours rémunérés rapporté au nombre maximal de jours travaillés fixé par l'article L. 212-15-3. »

La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Ce sous-amendement sert de demande d'explication. Le montant de l'allégement des cotisations patronales est évidemment calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées, rapportées à la durée collective, puisque nous sommes dans le cadre des 35 heures.

Or, on l'a bien vu lors de notre débat sur les cadres, pour certains salariés ce n'est pas la référence horaire qui fait foi mais la référence en jours.

Nous souhaitons donc que le libellé de la loi ne pousse pas, indirectement, à exclure de l'allégement les cadres dont le décompte se fait exclusivement en jours.

Par conséquent, il est souhaitable, c'est ce que propose la rédaction des présidents Debré, Douste-Blazy et Rossi, de préciser qu'à côté de la référence horaire, existe aussi une référence en jours.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission a repoussé cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Avis défavorable. Les allégements sont liés aux 35 heures. Avec un nombre de jours maximum de travail de 217, on n'est pas dans le cadre des 35 heures. Donc il n'y a pas lieu d'accorder des allégements de cotisations patronales.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 201.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Debré, Rossi et Douste-Blazy et les membres du groupe du Rassemblement pour la République, du groupe Démocratie libérale et Indépendants et du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance ont présenté un sous-amendement, no 200, ainsi rédigé :

« A la fin du quatrième alinéa du III du I de l'amendement no 29 rectifié, substituer aux mots : "un barème déterminé par décret," les dispositions suivantes :

« le barème suivant :

Rapport entre le salaire mensuel brut	Nouveau régime d'allégements par an (aide pérenne + allégements bas et moyens salaires)
1,0	21 500 F
1,1	17 700 F
1,2	14 600 F
1,3	11 900 F
1,4	9 600 F
1,5	7 700 F
1,6	5 900 F
1,7	4 400 F
1,8 et au-delà	4 000 F

. »

La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin. »

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Cet amendement vise à sécuriser le financement du dispositif. En effet, dans son excellent rapport, notre collègue Jérôme Cahuzac a souligné à quel point le financement de la compensation partielle du surcoût lié à la réduction du temps de travail était aléatoire. Je prendrai comme exemple, à la suite de mon collègue François Goulard, la TGAP, taxe sur les activités polluantes, dont on peut penser qu'à terme, son produit devrait diminuer.

Mais ce n'est pas le seul exemple qui a été retenu par notre excellent collègue.

Nous proposons donc un barème qui fixera très précisément le régime d'allégements et qui sécurisera le dispositif.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 200.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Douste-Blazy, Debré et Rossi et les membres des groupes de l'Union pour la démocratie française-Alliance, du Rassemblement pour la République, et Démocratie libérale et Indépendants, ont présenté un sous-amendement, no 199, ainsi rédigé :

« I. – Supprimer le dernier alinéa du IV du I du I de l'amendement no 29 rectifié.

« II. – Compléter cet amendement par le paragraphe suivant :

« La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensé par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

La parole est à M. François Goulard.

M. François Goulard. Il s'agit là d'accorder le bénéfice de l'allégement des charges sociales pour les salariés travaillant à temps partiel moins de 17 heures 30 par semaine. Il n'y a aucune raison de les exclure de ce dispositif. En effet, toutes les formes de travail à temps partiel sont respectables et beaucoup répondent aux souhaits même des salariés.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission n'a pas examiné ce sous-amendement, mais j'y suis personnellement défavorable. Il faut aider les contrats qui assurent un minimum de rémunération. Voilà pourquoi nous avons fixé la règle du mi-temps.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Avis défavorable.

Mme la présidente. La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Nous avons déjà, à ce sujet, évoqué le cas des entreprises de nettoyage, ou d'enlèvement des ordures ménagères ou qui concluent des contrats avec des collectivités locales.

Or ces entreprises sont soumises aux aléas des marchés publics – nous avons déjà eu cette discussion dans le cadre de notre discussion en commission –, et il leur arrive de perdre des marchés. En conséquence, les salariés qu'elles avaient embauchés pour 25 ou 30 heures par semaine se retrouvent à 10 ou 15 heures, quitte à être embauchés par l'entreprise concurrente pour le même horaire. Ce n'est pas le fait des entreprises elles-mêmes, mais des règles de la concurrence. Ces entreprises vont voir le coût de la main-d'œuvre augmenter de façon considérable. Nous risquons, de ce fait, de précariser l'emploi dans ces secteurs.

En tant que président d'un établissement public, je pourrais vous citer des cas très concrets. Ainsi notre entreprise d'enlèvement des ordures ménagères, qui embauchait des salariés à temps plein, a perdu une partie de ses marchés. Ses salariés ont été réembauchés par l'entreprise concurrente mais en dessous de 17 heures 30 par semaine.

L'accord interprofessionnel permettait à un salarié de passer d'une entreprise à l'autre en fonction d'un marché, et donc de ne pas perdre sa rémunération mensuelle ni son pouvoir d'achat.

Je le répète, le risque majeur est de précariser un peu plus l'emploi, vous le savez très bien. Et c'est dommage !

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 199.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. MM. Debré, Douste-Blazy et Rossi et les membres des groupes du Rassemblement pour la République, de l'Union pour la démocratie française-Alliance et Démocratie libérale et Indépendants ont présenté un sous-amendement, no 198, ainsi rédigé :

« I. – Compléter le dernier alinéa du IV du I du I de l'amendement no 29 rectifié par les mots : "sauf lorsque cette durée du travail résulte du transfert partiel du contrat de travail des salariés en application de l'article L. 12-12 du code du travail ou en application d'un accord de branche étendu."

« II. – Compléter cet amendement par le paragraphe suivant :

« Les pertes éventuelles de recettes pour la sécurité sociale sont compensées à due concurrence par une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

La parole est à Mme Roselyne Bachelot-Narquin.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. Il s'agit d'un sous-amendement de repli par rapport à l'excellent sous-amendement no 199. En effet, un contrat de travail à temps partiel pour une durée inférieure à 17 heures 30 peut être le seul qu'ait un salarié. Mais ce peut être aussi l'un des contrats d'un salarié qui travaille dans le cadre du multisalariat ou d'un groupement d'employeurs, dispositif dont on ne peut que souhaiter qu'il se développe, madame la ministre, dans l'esprit même de votre loi, car quand nous en serons aux 35 heures dans les très petites entreprises, celles de moins de vingt salariés, il sera bien difficile d'employer un dixième de comptable ou de technicien de maintenance ! Je pense en particulier au monde rural, où le multisalariat doit se développer.

Il serait tout de même très injuste que la disposition ne puisse s'appliquer quand le salarié est employé par beaucoup d'employeurs. C'était aussi un des objectifs du statut du multisalariat, qui faisait l'objet d'une proposition de loi du Sénat votée en 1998 et reprise par le biais d'un amendement. Il est dommage qu'on l'ait repoussé ici car cela pose un vrai problème, que fait resurgir le sous-amendement de MM. Debré, Douste-Blazy et Rossi.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission l'a repoussé.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Défavorable.

Mme la présidente. La parole est à M. Yves Cochet.

M. Yves Cochet. Monsieur Morin, vous avez plaidé d'une manière fausse. Et j'en appelle à l'exemple des Etats-Unis.

On dit toujours : Regardez, aux Etats-Unis, le taux de chômage est inférieur à 5 %, c'est formidable ! quel dynamisme ! On dit aussi que le temps de travail n'y baisse pas, qu'il a même plutôt tendance à augmenter.

M. Hervé Morin. Ce sont les chiffres de l'OCDE !

M. Yves Cochet. C'est vrai globalement, mais c'est faux dans le détail ! Je vais vous expliquer pourquoi.

Il est exact que dans les entreprises de nouvelles technologies et même du secteur de l'automobile, qui connaît une certaine reprise, les gens travaillent de plus en plus, et à temps plein, et qu'ils gagnent bien leur vie. Ils tirent donc vers le haut la courbe du temps de travail moyen pour l'ensemble des salariés. Mais il y a une autre partie de la population où, au contraire, on observe une baisse très forte du temps travaillé. Car elle est soumise aux « petits boulots », très précaires, de huit à douze heures par semaine. Ce n'est pas du mi-temps, même pas du temps partiel !

M. Hervé Morin. C'est du temps américain !

M. Yves Cochet. Mais oui ! Evidemment, dans ces conditions, on comprend qu'il y ait très peu de chômeurs et que, globalement, la courbe du temps travaillé soit de l'ordre de 1 800 heures par an !

En fait, les gens qui exercent ces petits boulots sont ceux que l'on peut appeler les *working poors* et, eux, travaillent de moins en moins. Un quart de la population active travaillant – je ne parle pas des chômeurs – est en dessous du seuil de pauvreté.

Voilà ce qui se passerait si on accordait un allégement des cotisations pour des salariés travaillant en dessous du mi-temps. Nous aurions certes moins de chômeurs officiels, mais plus de *working poors* qui, de surcroît, ne pourraient plus recevoir quelque allocation que ce soit.

Je suis évidemment défavorable à votre sous-amendement, monsieur Morin, et favorable à la position ferme du Gouvernement sur ce point.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 198.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. M. Morin a présenté un sous-amendement, no 258, ainsi rédigé :

« I. – Compléter le quatorzième alinéa du I du I de l'amendement no 29 rectifié par les mots : "Les salariés employés en contrats d'apprentissage au titre de l'article L. 117-1 ou en contrats de qualification au titre de l'article L. 981-1 du code du travail, et travaillant à temps partiel, peuvent bénéficier de l'allégement des charges prévu à l'article 11 de la présente loi."

« II. – Compléter cet amendement par le paragraphe suivant :

« La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Je tiens surtout à obtenir une précision. Certains contrats sont liés au SMIC, je pense entre autres aux contrats emploi-solidarité. Les entreprises employant ces salariés pourront-elles bénéficier des allégements de cotisations sociales ou en seront-elles exclues, en raison des aides déjà apportées à ce type de contrats ?

Nous avons déjà évoqué cette question sur l'article 11, le rapporteur ayant proposé d'étendre les exonérations de charges à ce type de contrats.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission n'a pas examiné ce sous-amendement, qui pose à nouveau la question que j'ai évoquée tout à l'heure : quels seront les types de contrats – s'agissant de durée de travail inférieure au mi-temps – qui pourront ouvrir droit à l'allégement ? Nous avons adopté tout à l'heure une disposition prévoyant que les contrats de ce type, visant à l'insertion professionnelle, pourront donner droit à l'allégement, même si le temps de travail est inférieur à celui exigé. Je suis personnellement défavorable à ce sous-amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Monsieur Morin, les contrats d'apprentissage et les contrats de qualification sont exonérés à 100 % de cotisations patronales. Or nous sommes en train de parler d'allégement des cotisations patronales. Je ne vois pas l'intérêt de réécrire ce qui existe déjà !

A qui pensons-nous en faisant allusion aux emplois d'insertion qui pourraient bénéficier de l'allégement, même si la durée de travail est inférieure à celle requise ? Aux salariés employés dans des entreprises d'insertion dont nous savons que, très souvent, ils commencent avec peu d'heures de travail, et augmentent progressivement. Cela est d'ailleurs lié au sous-amendement que je présenterai dans quelques instants.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 258.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. M. Cochet, M. Aschieri, Mme Aubert, MM. Hascoët, Mamère et Marchand ont présenté un sous-amendement, no 141, ainsi rédigé :

« Après le II du I de l'amendement no 29, rectifié, insérer le paragraphe suivant :

« II *bis*. – L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est abrogé.

« Toutefois, les dispositions de cet article L. 212-13 du code de la sécurité sociale restent applicables jusqu'au 1er janvier 2001 pour les entreprises de plus de vingt salariés.

« Pour les autres entreprises, ces dispositions restent applicables jusqu'au 1er janvier 2002. »

La parole est à M. Yves Cochet.

M. Yves Cochet. Je voudrais aider la majorité et le Gouvernement à trouver de l'argent pour les années 2001 et 2002. *(Sourires.)*

M. Yves Rome. L'intention est généreuse !

M. Yves Cochet. J'espère que l'immense majorité des entreprises va passer aux 35 heures dès 2000, grâce à l'incitation notamment. Mais peut-être restera-t-il quelques réfractaires qui préféreront rester aux 39 heures, acceptant de payer des heures supplémentaires, d'autant que la première année, cela ne coûtera pas trop cher. Je ne vois pas pourquoi elles bénéficieraient de la ristourne Juppé. Je propose donc que, dans un an, elles n'en bénéficient plus, ce qui pourrait aider au financement des allégements pour 2001 et 2002.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission a rejeté le sous-amendement de M. Cochet. Et, si nous ne l'avions pas fait son raisonnement nous inciterait à le faire. Car si la loi doit déclencher un grand mouvement d'accord dans les conditions de l'article 11, le bénéfice de l'allégement entraînera l'extinction progressive de la ristourne dégressive.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. La suppression de la ristourne, aujourd'hui, avant même le passage à 35 heures, aurait pour effet d'augmenter le coût du travail pour les entreprises, par exemple de 13 % pour les emplois au SMIC. Il vaut mieux attendre − je crois que nous n'aurons pas à attendre longtemps, vous l'avez dit vous-même, monsieur Cochet − qu'elles passent aux 35 heures pour bénéficier d'aides beaucoup plus importantes. Donc avis défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix le sous-amendement no 141.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Le Gouvernement a présenté un sous-amendement, no 250 corrigé, ainsi rédigé :

« Dans la première phrase du III du I de l'amendement no 29 rectifié, substituer au mot : "et", les mots : ", du II de l'article L. 322-4-16 du code du travail pour les entreprises d'insertion visées à l'article L. 322-16-1 du même code et de l'article". »

La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Les entreprises d'insertion, vous le savez, bénéficient actuellement d'une exonération totale des cotisations patronales. Mais elle est plafonnée au SMIC, et représente un montant annuel de 25 000 francs par emploi et par an.

A cette exonération s'ajoute une aide au poste de 50 000 francs, qui est la contrepartie de l'accompagnement social apporté au salarié, soit une aide totale de 75 000 francs par emploi.

De ce fait, les entreprises appliquant les 35 heures ne pourraient bénéficier du nouveau barème des cotisations patronales qui serait pourtant plus favorable au-delà du SMIC.

Aussi le Gouvernement propose-t-il des mesures complémentaires pour les entreprises d'insertion appliquant les 35 heures : l'application du nouvel allégement qui est, je l'ai dit, plus favorable jusqu'à 1,8 fois le SMIC, et une majoration à 50 000 francs de l'aide au poste. Ainsi, toutes les entreprises y gagnent par rapport à la situation antérieure.

J'ai présenté cette proposition au Conseil national de l'insertion par l'activité économique qui en a approuvé le principe et les modalités.

Je souhaite donc que cet amendement soit adopté, après correction d'une erreur matérielle. Il s'agit des entreprises « visées à l'article L. 322-4-16-1 » et non « L. 322-16-1. »

Mme la présidente. Le sous-amendement no 250 est donc corrigé une deuxième fois.

Quel est l'avis de la commission ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. La commission n'a pas examiné cet amendement, mais, à titre personnel, le rapporteur y est tout à fait favorable. Il était en effet nécessaire de prendre en compte la situation spécifique de ces entreprises d'insertion. C'est ce que fait cette proposition, qui nous satisfait pleinement.

Mme la présidente. La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. A propos d'un autre amendement, Mme la ministre m'a dit que les entreprises étaient totalement exonérées de cotisations sociales...

Mme Roselyne Bachelot-Narquin. De cotisations sociales patronales.

M. Hervé Morin. ... patronales, et que ma question était donc sans objet.

J'ai pu vérifier ce que j'avance dans le *Francis Lefebvre*. En effet, madame la ministre, une exonération totale de cotisations sociales est prévue pour les contrats de qualification, mais uniquement pour la partie du salaire qui n'excède pas le SMIC. Or, les contrats de qualification ne sont pas forcément rémunérés au niveau du SMIC et ils le sont moins qu'avant. Par conséquent, les entreprises qui embauchent sous la forme de contrats de qualification à un niveau de rémunération supérieur au SMIC doivent bien payer des charges patronales.

Quant aux cotisations d'apprentissage, si j'en crois le *Francis Lefebvre*,...

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Pas de publicité gratuite !

M. Hervé Morin. ... les employeurs de 10 salariés ou plus sont redevables, sur le salaire versé aux apprentis, des cotisations supplémentaires d'accidents du travail et de retraite complémentaire pour les parts patronales et salariales.

Les entreprises doivent donc tout de même acquitter certaines cotisations patronales.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Non !

M. Hervé Morin. Comme, avant de déposer cet amendement, j'avais demandé que soient effectuées quelques vérifications, j'ai souhaité vous en faire part.

Mme la présidente. Monsieur Morin, vous raccrochez ce sujet de façon un peu artificielle au sous-amendement no 250.

Je mets aux voix le sous-amendement no 250, deuxième correction.

(Le sous-amendement est adopté.)

Mme la présidente. Madame la ministre, le Gouvernement lève-t-il le gage prévu par l'amendement no 29 rectifié ?

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Oui, madame la présidente.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement no 29 rectifié, modifié par les sous-amendements adoptés et compte tenu de la suppression du gage.

(L'amendement, ainsi modifié, est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 12 est rétabli et se trouve ainsi rédigé.

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales devant se réunir pour l'examen en lecture définitive du projet de loi de financement de la sécurité sociale, nous allons interrompre nos travaux.

La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

2

ORDRE DU JOUR DE LA PROCHAINE SÉANCE

Mme la présidente. Ce soir, à vingt et une heures, troisième séance publique :

Suite de la discussion, en nouvelle lecture, du projet de loi, no 1889, relatif à la réduction négociée du temps de travail :

M. Gaëtan Gorce, rapporteur au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales (rapport no 1937) ;

Discussion, en lecture définitive, du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2000.

La séance est levée.

(La séance est levée à dix-neuf heures cinq.)

Le Directeur du service du compte rendu intégral de l'Assemblée nationale,
JEAN PINCHOT