

# ASSEMBLÉE NATIONALE

## DÉBATS PARLEMENTAIRES

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

---

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

11<sup>e</sup> Législature

**SESSION ORDINAIRE DE 1999-2000**

96<sup>e</sup> séance

**COMPTE RENDU INTÉGRAL**

2<sup>e</sup> séance du mercredi 15 décembre 1999



## SOMMAIRE

### PRÉSIDENCE DE M. PATRICK OLLIER

M. le président.

*Suspension et reprise de la séance* (p. 10991)

1. **Rappel au règlement** (p. 10991).

M. Thierry Mariani.

2. **Réduction négociée du temps de travail.** – Discussion, en lecture définitive, d'un projet de loi (p. 10991).

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

M. Gaëtan Gorce, rapporteur de la commission des affaires culturelles.

EXCEPTION D'IRRECEVABILITÉ (p. 10993)

Exception d'irrecevabilité de M. José Rossi : MM. François Goulard, Thierry Mariani, Alain Vidalies. – Rejet.

QUESTION PRÉALABLE (p. 10995)

Question préalable de M. Jean-Louis Debré : MM. Thierry Mariani, le rapporteur, François Goulard, Bernard Accoyer, Maxime Gremetz. – Rejet.

DISCUSSION GÉNÉRALE (p. 10999)

MM. Maxime Gremetz,  
Hervé Morin,

Bernard Accoyer,  
Yves Cochet,  
François Goulard,  
Yves Rome.

Clôture de la discussion générale.

M. Jean Le Garrec, président de la commission des affaires culturelles.

MOTION DE RENVOI EN COMMISSION (p. 11009)

Motion de renvoi en commission de M. Philippe Douste-Blazy : MM. Renaud Donnedieu de Vabres, le rapporteur. – Rejet.

DERNIER TEXTE VOTÉ

PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE (p. 11013)

Adoption de l'ensemble du projet de loi tel qu'il résulte du dernier texte voté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture.

3. **Dépôt de rapports** (p. 11030).

4. **Dépôt d'un rapport sur une proposition de résolution** (p. 11031).

5. **Dépôt d'un rapport d'information** (p. 11031).

6. **Dépôt d'un projet de loi rejeté par le Sénat** (p. 11031).

7. **Ordre du jour des prochaines séances** (p. 11031).

## COMPTE RENDU INTÉGRAL

### PRÉSIDENTE DE M. PATRICK OLLIER, vice-président

M. le président. La séance est ouverte.  
(*La séance est ouverte à vingt et une heures.*)

M. le président. En attendant que le Gouvernement soit représenté, je vais suspendre la séance.

(La séance est suspendue.)

(*La séance, suspendue, est reprise à vingt et une heures dix.*)

M. le président. La séance est reprise.

1

### RAPPEL AU RÈGLEMENT

M. le président. La parole est à M. Thierry Mariani, pour un rappel au règlement.

M. Thierry Mariani. Monsieur le président, je m'appuie sur l'article 58 de notre règlement.

J'étais cet après-midi à Nîmes. J'ai réussi à venir ce soir à l'Assemblée en dépit d'une grève, liée à l'application des 35 heures, des personnes chargées de remplir les réservoirs des avions.

Madame la ministre de l'emploi et de la solidarité, l'opposition, nombreuse sur ces bancs (*Sourires*), tient à marquer sa désapprobation pour avoir attendu le Gouvernement pendant plus de dix minutes.

Mme Martine Aubry, *ministre de l'emploi et de la solidarité*. Moins de dix minutes !

M. Thierry Mariani. M. le président a ouvert la séance puis l'a suspendue immédiatement. Je pense que vous n'avez pas rencontré les mêmes problèmes de grève que ceux auxquels nous sommes confrontés avec l'application de votre loi.

M. François Goulard. Cela viendra !

M. Thierry Mariani. Nous regrettons votre retard.

M. le président. Je prends acte de ce rappel au règlement.

2

### RÉDUCTION NÉGOCIÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Discussion, en lecture définitive, d'un projet de loi

M. le président. M. le président de l'Assemblée nationale a reçu de M. le Premier ministre la lettre suivante :

« Paris, le 15 décembre 1999.

« Monsieur le président,

« J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le texte du projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail, adopté par l'Assemblée

nationale en nouvelle lecture, dans sa séance du 7 décembre 1999 et rejeté par le Sénat dans sa séance du 15 décembre 1999.

« Conformément aux dispositions de l'article 45, alinéa 4, de la Constitution, le Gouvernement demande à l'Assemblée nationale de bien vouloir statuer définitivement.

« Je vous prie d'agréer, monsieur le président, l'assurance de ma haute considération. »

En conséquence, l'ordre du jour appelle la discussion de ce projet de loi en lecture définitive (n<sup>os</sup> 2027, 2028).

La parole est à Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité.

Mme Martine Aubry, *ministre de l'emploi et de la solidarité*. Monsieur le président, mesdames et messieurs les députés, je voudrais tout d'abord vous demander de bien vouloir m'excuser sur mes huit minutes de retard.

J'ai pu joindre un maire concerné par un problème délicat touchant à la santé publique au moment même où je devais quitter mon ministère, d'où mon retard. Je crois, en règle générale, être à l'heure, mais je souhaitais en l'occurrence que ce problème soit traité.

M. Bernard Accoyer. Il faut déléguer, madame la ministre !

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Certes, mais, lorsque je le fais, on me reproche de ne pas m'occuper directement des choses. Alors, il faut choisir, messieurs de l'opposition ! (*Rires et exclamations sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République, du groupe de l'Union pour la Démocratie française-Alliance et du groupe Démocratie libérale et Indépendants.*)

Ainsi que vous le savez, la santé publique est un problème qui me tient beaucoup à cœur, tout comme à vous d'ailleurs. Je sais que cela n'excuse pas mon retard. Aussi, je vous remercie de bien vouloir être tolérants à mon égard.

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Nous le sommes !

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Mesdames, messieurs les députés, nous sommes arrivés au terme de notre discussion sur le projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail, dont une des conséquences les plus emblématiques sera le passage de la durée légale de travail à 35 heures dans notre pays.

Je voudrais en premier lieu remercier chaleureusement Jean Le Garrec, le président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales,...

M. François Goulard. Qui doit être bloqué par la neige ! (*Sourires.*)

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Peut-être.

Jean Le Garrec a défendu avec une très grande énergie le projet de loi. Merci donc à Jean Le Garrec et, au-delà de lui, à l'ensemble des membres de la commission des affaires sociales, qui se sont eux aussi beaucoup mobilisés depuis deux ans.

J'adresserai un mot particulier à votre rapporteur, Gaëtan Gorce, dont je salue l'implication personnelle et l'engagement au service du texte depuis deux ans. Les rapports qu'il a rédigés pour dresser le bilan de la première loi nous ont largement servis pour préparer le texte puis, à vous, pour voter un projet dont l'équilibre et la clarté lui doivent beaucoup.

Je voudrais aussi remercier Yves Rome et Gérard Terrier pour leur travail sans relâche au service du texte et de son ambition principale : réduire le temps de travail pour créer des emplois.

Plus globalement, je remercie tous ceux qui, au sein de la majorité plurielle, ont apporté, dans un esprit toujours constructif, leur pierre à ce projet de loi. Celui-ci n'était pas facile et nous avons pu, au fil des lectures, l'améliorer.

Je voudrais dire à l'opposition que j'ai apprécié de sa part une tonalité un peu différente de celle qu'elle avait adoptée lors de la discussion de la première loi. Mais peut-être que, là aussi et au moins en ce qui concerne l'objectif – ce n'est pas encore le cas pour les modalités –, les esprits avancent.

**M. François Goulard.** Pas tous, madame la ministre !

**Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité.** Certes, pas tous ! Mais je ne voulais surtout pas vous faire un compliment car je sais que certains comprennent plus tardivement que d'autres. (*Sourires.*)

En tous cas, la courtoisie qui a été la vôtre pendant les débats, ce qui n'avait pas été toujours le cas précédemment – je ne pense pas obligatoirement aux mêmes – me conduit à vous remercier au moins pour cela.

C'est aujourd'hui un texte enrichi par votre assemblée qu'il vous est proposé d'adopter et dans lequel le Gouvernement reconnaît complètement son ambition initiale : réussir les 35 heures.

La réduction négociée du temps de travail est, en tout premier lieu, un démenti clair et déterminé de toutes les théories de l'impuissance de l'action publique face au chômage.

Nous avons trop considéré, sur tous les bancs, et pendant des années, que le chômage était un mal presque fatal avec lequel il fallait composer en attendant que la croissance y remédie. Je n'aime guère l'idée qu'il faille s'accommoder de l'injustice et que l'action politique se limite à panser les plaies des victimes. Si la politique consiste à faire des choix, la majorité a fait des choix en s'appuyant sur des valeurs permettant de dégager dans le texte une cohérence majeure entre les besoins individuels et les aspirations collectives.

Nos débats ont réaffirmé la place essentielle du travail comme moyen de reconnaissance sociale. C'est parce que chacun doit avoir sa place que nous réduisons le temps de travail.

Nous avons rappelé la priorité absolue : la lutte contre le chômage.

Il a fallu tenir compte aussi de l'aspiration des salariés, de tous les salariés, de toutes les catégories, à plus de temps libre et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Nos débats n'ont pas ignoré – ils les ont même prises en compte – les préoccupations des chefs d'entreprise qui, en modifiant l'organisation du travail, rendent leurs entreprises plus compétitives.

J'ajoute que la réduction du coût du travail pour les bas et moyens salaires est un élément qu'attendaient depuis longtemps les petites entreprises, le commerce, l'artisanat, les entreprises de services et, plus globalement, les entreprises de main-d'œuvre.

A ces analyses, nous avons répondu par une réforme volontariste, qui redonne des marges de manœuvre à la négociation, aux salariés et aux chefs d'entreprise pour réduire le temps de travail, changer l'organisation du travail, rendre l'entreprise plus performante, améliorer les conditions de vie des salariés et, bien sûr, créer des emplois.

Le bilan des accords nous encourage à renouveler notre confiance dans la négociation sociale. Ce bilan, c'est d'abord celui des salariés et des chefs d'entreprise qui sont aujourd'hui satisfaits à plus de 85 % après avoir réduit le temps de travail. Cela montre une nouvelle fois que le volontarisme politique et le choix d'impulser une dynamique par la loi mais en se fondant sur le mouvement de la société et, en l'occurrence, sur la négociation, constituent la bonne méthode.

Nous relançons un mouvement séculaire de réduction de la durée du travail. Nous faisons de celle-ci non pas un simple aménagement du temps de travail, comme le souhaitait le Sénat, mais un vrai projet de société. Cette loi est de celles qui façonnent le destin des hommes et qui leur rendent la maîtrise de leur avenir. Il s'agit là d'un élément majeur de la politique à laquelle nous croyons.

Mais cette loi n'est qu'un point de départ. Il appartient désormais aux partenaires sociaux, à tous les négociateurs dans les entreprises, de transformer l'essai : il leur revient d'inscrire dans la réalité concrète toutes les avancées qui sont permises par la loi et qui se sont appuyées sur la négociation.

Comme pour ce qui concerne la loi sur la lutte contre les exclusions et le programme « nouveaux services, nouveaux emplois », il appartient maintenant aux forces vives de ce pays de se saisir de cette nouvelle loi pour faire du « sur mesure » dans l'entreprise et pour permettre à ce texte d'atteindre tous ses objectifs.

Pour la première fois, une loi a été bâtie à partir des innovations voulues et initiées par les syndicats, les salariés et les chefs d'entreprise eux-mêmes. C'est un signe de maturité supplémentaire de notre démocratie. À eux d'amplifier les négociations sur ces bases nouvelles et clarifiées, pour aller plus loin dans la réduction de la durée du travail, réduire le chômage et libérer du temps pour tous.

Espérons aussi que le temps libéré profitera à chacun et nous permettra à tous de mieux vivre ensemble. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.*)

**M. le président.** 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.** Monsieur le président, je serai très bref.

Le débat s'est engagé dans cette assemblée à la faveur des lectures qui ont précédé cet ultime examen.

Nous avons eu en commission des affaires sociales de très nombreux échanges. Notre commission a eu le souci, ainsi que Mme la ministre l'a rappelé, de favoriser la

concertation la plus large à la fois entre ses membres et avec les organisations professionnelles et syndicales tout au long du premier semestre pour évoquer les enjeux et les modalités de cette deuxième loi.

Je me contenterai d'indiquer qu'en tant que rapporteur j'ai le souhait, qui est, je pense, partagé sur la majorité de ces bancs, de faire en sorte que le texte que nous avons voté en nouvelle lecture soit ce soir définitivement adopté par l'Assemblée, le Sénat ayant opposé la question préalable au document que nous lui avons transmis. C'est dans cet esprit que la commission interviendra dans la présente discussion. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.*)

#### Exception d'irrecevabilité

**M. le président.** J'ai reçu de M. José Rossi et des membres du groupe Démocratie libérale une exception d'irrecevabilité, déposée en application de l'article 91, alinéa 4, du règlement.

Je rappelle qu'à ce stade de la discussion, le temps de parole des orateurs défendant des motions de procédure ne peut excéder quinze minutes.

La parole est à M. François Goulard.

**M. François Goulard.** Monsieur le président, madame la ministre, madame la secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, mes chers collègues, vous conviendrez qu'il est dans l'ordre des choses que nous défendions ce soir une troisième exception d'irrecevabilité, les trois groupes de l'opposition ayant l'intention de déposer un recours commun devant le Conseil constitutionnel.

Comme nous l'avons dit lors des lectures précédentes, le texte qui nous est soumis comporte plusieurs dispositions contraires à la Constitution, ce qui justifie l'adoption de la motion de procédure que je vais avoir l'honneur de défendre brièvement devant vous.

Nous soutenons l'exception d'irrecevabilité avec l'éclairage de la décision du Conseil constitutionnel du 10 juin 1998 portant sur la première loi relative à la réduction du temps de travail, sans être d'ailleurs tenus par la jurisprudence du Conseil constitutionnel, puisque, s'agissant de l'appréciation du caractère irrecevable d'un texte, notre décision est souveraine.

Nous affirmons d'abord que le projet de loi entend mettre en œuvre des moyens inappropriés à l'objectif recherché, autrement dit qu'il y a une erreur manifeste d'appréciation. Il s'agit, en effet, d'une baisse massive, autoritaire, puisqu'elle est décidée par la loi, et uniforme de la durée du travail.

L'objectif recherché est la création d'emplois, vous l'avez rappelé à l'instant, madame la ministre, et l'ensemble de vos déclarations en témoignent.

Mais le Gouvernement affiche des objectifs accessoires.

Ainsi, vous nous avez dit que l'un de ses souhaits était le développement de la négociation. On rétorquera aisément que le législateur peut difficilement prétendre qu'il encourage une négociation réelle, libre, équilibrée entre partenaires sociaux, lorsqu'il envahit le champ qui devrait précisément être celui de la négociation. Et la réaction des partenaires sociaux est symptomatique – je ne parle pas uniquement de celle, très catégorique, de l'organisation patronale, mais aussi des critiques assez nombreuses émises par les organisations syndicales, qui déplorent le peu d'espace qui leur est laissé.

Vous avez cité également, parmi les objectifs de la loi, le développement du temps libre. Je vous donne acte que, ce faisant, le législateur serait en accord avec le onzième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, qui garantit à tous le repos et les loisirs.

Mais revenons à l'emploi. Vous n'avez pas prouvé que la réduction de la durée du travail était de nature à créer un nombre significatif d'emplois, c'est le moins qu'on puisse dire. Vous évoquiez tout à l'heure, madame la ministre, une prétendue évolution de la teneur du discours de l'opposition. Personnellement, je ne l'ai pas sentie. En revanche, j'ai relevé un glissement dans votre propre discours : au cours de l'examen de ce deuxième texte, vous parlez beaucoup moins de la création d'emplois.

Dans le bilan que vous nous aviez présenté au tout début de l'automne, à grand renfort de médiatisation, vous mêliez allègrement les promesses, les créations d'emplois publics et les emplois qui auraient été créés de toute façon mais qui l'ont été dans le cadre du dispositif de la loi de juin 1998, pour profiter de l'aubaine des subventions. J'observe que ce bilan n'a pas été actualisé, alors que les mois qui se sont écoulés depuis lors vous en ont laissé le temps.

**Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité.** Le bilan est actualisé toutes les semaines !

**M. François Goulard.** Vous auriez pu en faire état à cette tribune lors de vos nombreuses interventions. Je constate que vous ne l'avez pas fait.

**M. Jean-Yves Caullet.** Il n'est pire sourd que celui qui ne veut entendre !

**M. François Goulard.** Manifestement, le bilan des créations d'emplois sera de moins en moins au cœur des interventions gouvernementales.

Nous n'allons pas reprendre la longue discussion que nous avons déjà eue à ce sujet, mais je conteste que la réduction du temps de travail soit un mode efficace de création d'emplois ; le dispositif est inadapté aux objectifs affichés.

A nos yeux, ce texte comporte également d'autres motifs d'inconstitutionnalité, qui n'ont sans doute pas l'importance de principe du premier.

Nous avons relevé au moins un cas d'incompétence négative, sur la base de l'article 34 de la Constitution. L'article 11 renvoie à un décret les conditions dans lesquelles peut être suspendu ou supprimé le bénéfice des allègements de charges sociales ; la loi est muette sur ce point. Le législateur aurait pourtant dû, comme l'article 34 de la Constitution lui en fait obligation, définir les grandes règles du dispositif.

De surcroît, le texte qui nous est soumis donne à l'autorité administrative un pouvoir particulièrement arbitraire en la matière. C'est à la fois à l'inspection du travail – considérée comme autorité administrative – et à l'URSSAF que revient la charge de constater les manquements au respect des 35 heures valant suspension ou suppression du bénéfice de l'allègement des cotisations sociales.

Mais l'atteinte caractérisée à la liberté contractuelle est beaucoup plus grave. Je pense d'abord à la remise en cause particulièrement choquante des accords conclus en application et à l'invitation de la première loi.

Madame la ministre, vous nous avez dit à maintes reprises que ces entorses aux conventions signées, ces retouches apportées par la deuxième loi étaient minimes.



Et chiffres à l'appui, vous nous affirmiez qu'il s'en fallait de quelques heures ou qu'il s'agissait de la remise en cause d'une stipulation secondaire. Peu importe : juridiquement, la deuxième loi porte sérieusement atteinte à la liberté contractuelle, en remettant en cause des conventions à la conclusion desquelles les partenaires sociaux étaient invités aux termes de la première loi.

Sans être exhaustif, je citerai quelques exemples : les contingents conventionnels d'heures supplémentaires déclenchent, on le sait, le repos compensateur ; ...

**M. Yves Cochet.** Heureusement !

**M. François Goulard.** ... le régime très particulier des heures supplémentaires vient perturber l'équilibre des conventions conclues ; le prélèvement de 10 % au profit du fonds de financement des 35 heures et au détriment des salariés, qui n'était absolument pas prévu, perturbe aussi l'équilibre des conventions ; le contingent de 1 600 heures remplace les 1 645 heures correspondant, dans le droit positif, à une semaine de 35 heures, et quand bien même le nombre d'accords fixant un contingent supérieur serait faible, comme vous le prétendez, l'argument ne perdrait rien de sa force juridique ; vous réservez le forfait sans référence horaire aux cadres dirigeants, alors que de nombreuses conventions prévoyaient de soumettre à ce régime d'autres catégories de cadres ; le nombre de jours de travail pour les cadres soumis au forfait journalier annuel de 217 jours, est très différent de celui retenu dans beaucoup d'accords ; les dispositions concernant la formation professionnelle diffèrent des stipulations conventionnelles ; enfin, un certain nombre d'accords ne garantissaient pas la compensation salariale pour les salariés payés au SMIC nouvellement embauchés.

Bref, vous remettez gravement en cause des accords signés. Or il faut avoir conscience que quand un accord est signé, cela signifie qu'un équilibre a été trouvé entre les intérêts parfois contradictoires des partenaires sociaux. Et modifier cet accord, même marginalement, c'est modifier l'équilibre qui l'a rendu possible et, d'une certaine façon, c'est nier la liberté contractuelle.

Vous substituez à la liberté contractuelle des partenaires sociaux ce qu'on pourrait appeler une obligation contractuelle permettant d'appliquer la loi. La liste des accords nécessaires pour que la loi puisse être mise en œuvre avec un minimum de réalisme et de pragmatisme est bien longue. En effet, nombre de dispositions du projet de loi font obligation aux partenaires sociaux de trouver un accord pour que les quelques souplesses qui demeurent – malgré toutes les contraintes que vous ajoutez au droit du travail – puissent effectivement s'appliquer : au II de l'article 2, la possibilité de payer en argent les bonifications pour heures supplémentaires ; au II de l'article 4, la réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos ; à l'article 5, le forfait annuel pour les cadres, qui requiert un accord ; à l'article 6, le temps partiel annualisé ; à l'article 7, le travail intermittent ; au I de l'article 10, l'organisation de la formation professionnelle ; au I de l'article 15, les effets de la réduction de l'horaire collectif sur le contrat de travail ; à l'article 11, le bénéfice des allègements de charges sociales.

L'article 11 constitue d'ailleurs un cas à part, car on sait bien, et j'y reviendrai, quelles conséquences lourdes il peut avoir sur les finances des entreprises et sur la concurrence. Il est faux de prétendre que la liberté contractuelle est garantie, car quand l'employeur négocie une convention de mise en œuvre des 35 heures, il sait que de la conclusion de l'accord dépend l'obtention de

l'allègement de charges sociales. Il est en quelque sorte à la merci de ses partenaires dans la négociation, qui ont son sort, son existence même entre leurs mains – quand il a réussi à trouver des partenaires, ce qui n'est pas toujours le cas.

**M. Jean-Pierre Pernot.** Il faut améliorer la formation des employeurs !

**M. François Goulard.** Il s'agit là d'une infraction grave à la liberté contractuelle, qui est protégée par la Constitution.

La baisse massive de la durée légale du travail porte également atteinte à deux autres libertés qui ont valeur constitutionnelle.

Il s'agit d'abord de la liberté du travail, puisque vous interdisez aux salariés de travailler autant qu'ils le voudraient... (*Exclamations sur les bancs du groupe socialiste et du groupe Radical, Citoyen et Vert.*)

**M. Yves Rome.** C'est scandaleux de dire cela !

**M. François Goulard.** ... en faisant un choix à leur place : travailler moins, et, en contrepartie, gagner moins.

**M. Yves Rome.** Vous oubliez les 3 millions de chômeurs !

**M. François Goulard.** En limitant les moyens de production dans un certain nombre de cas, vous portez également atteinte à la liberté d'entreprendre.

**M. Yves Rome.** Il n'y croit pas lui-même !

**M. François Goulard.** C'est un point qui mériterait d'être développé. Je n'en ai pas le temps, mais nous le ferons dans le recours que nous présenterons devant le Conseil constitutionnel.

Le plus grave, ce qui nous paraît mériter le plus la sanction d'inconstitutionnalité, qui sera infligée soit par cette assemblée, soit, demain, par le juge constitutionnel, c'est l'atteinte portée au principe d'égalité.

Je commencerai par l'égalité entre entreprises. Prenons le cas de deux entreprises directement concurrentes, de taille comparable, dans le même secteur d'activité. Les deux employeurs proposent à leurs salariés les mêmes conditions de passage aux 35 heures. L'un obtient l'accord des partenaires sociaux, pas l'autre, indépendamment de sa volonté. L'article 11 de votre projet de loi dispose que le deuxième n'aura pas le bénéfice de l'allègement de charges sociales. Vous créez donc une distorsion de concurrence très grave entre entreprises. Vous êtes responsable d'une rupture d'égalité très grave.

D'autre part, deux dispositions au moins rompent l'égalité entre salariés de manière extrêmement grave.

D'abord, vous voulez opérer ce fameux prélèvement de 10 % sur la rémunération supplémentaire normalement due aux salariés : d'après la nouvelle rédaction de l'article 212-5-1, suivant que l'horaire collectif aura été ou non réduit, la majoration sera de 25 % ou de 15 % ; dans le second cas, 10 % seront versés au fonds de financement des 35 heures.

Ces 10 % ont le caractère d'une imposition à laquelle vous soumettez des salariés dont le seul tort est de travailler dans une entreprise n'ayant pas pu ou pas voulu appliquer d'emblée les 35 heures. C'est une atteinte très grave à l'égalité, dans la mesure où les salariés ne seront pas responsables de cette décision.

**M. Bernard Accoyer.** C'est sûr !

**M. François Goulard.** La seconde rupture d'égalité est encore plus sérieuse puisqu'elle concerne le SMIC. Le principe du salaire minimum a été instauré pour la

IV<sup>e</sup> République, il n'a pas été remis en cause sous la V<sup>e</sup> République et le législateur l'a toujours maintenu. C'est un objectif constamment affiché, répété et recherché, auquel l'immense majorité des Français est naturellement attachée. Je rappelle qu'aucune disparité n'est tolérée, qu'elle soit régionale ou sectorielle, qu'elle s'appuie sur l'âge du salarié, sa qualification ou la taille de l'entreprise. Le SMIC était unique. Avec votre loi, il ne l'est plus. En effet, dans plusieurs cas de figure, quoi que vous disiez, le SMIC sera différencié. Je pense aux employés des entreprises nouvellement créées, aux salariés à temps partiel dont la durée de travail n'aura pas été modifiée ou aux salariés nouvellement embauchés sur des postes qui n'avaient pas antérieurement d'équivalent dans l'entreprise. Or le SMIC, principe d'application générale, n'a que faire de l'équivalence des postes de travail.

Cette rupture d'égalité est inacceptable en elle-même. Et elle l'est d'autant plus qu'il s'agit de la rémunération minimale prévue par le législateur, que celui-ci n'a pas entendu explicitement revenir sur ce principe et que le Gouvernement et la majorité n'ont cessé de répéter qu'il ne serait pas atteint. Force est de constater qu'avec la loi que vous nous proposez d'adopter, ce principe est violé. C'est inacceptable au regard du principe constitutionnel d'égalité et c'est tout simplement choquant au regard du principe d'équité.

**M. Bernard Accoyer.** Très bien !

**M. François Goulard.** Nous sommes opposés à cette loi, non seulement parce que nous la considérons comme inefficace, inopportune et nuisible à notre économie et à l'intérêt bien compris des Français, mais aussi – et c'était l'objet de cette motion – parce qu'elle a de sérieuses faiblesses juridiques. C'est ce que nous vous proposons, mes chers collègues, de reconnaître par l'adoption de l'exception d'irrecevabilité. (*Applaudissements sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République et du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance.*)

**M. le président.** Dans les explications de vote, la parole est à M. Thierry Mariani, pour le groupe du Rassemblement pour la République. (*Protestations sur les bancs du groupe socialiste.*)

Chers collègues je vous rappelle que l'explication de vote est de droit. Vos réactions risquent de susciter d'autres demandes de parole...

Vous avez la parole, monsieur Mariani.

**M. Thierry Mariani.** Je serai bref, monsieur le président. Les arguments défendus par François Goulard,...

**M. Bernard Accoyer.** Excellemment !

**M. Thierry Mariani.** ... même si le Gouvernement les a déjà entendus, prouvent la gravité de ce projet de loi. Comme il l'a déjà démontré avec talent et avec conviction, ce texte porte atteinte aux principes constitutionnels d'égalité et de liberté.

L'un des problèmes les plus préoccupants résulte de l'article 11, qui supprime la liberté contractuelle en imposant une obligation contractuelle. François Goulard l'a excellentement démontré.

Pour le groupe du Rassemblement pour la République, ce projet de loi remet effectivement en cause la liberté du dialogue social, la liberté d'entreprendre, mais aussi la liberté du travail – cette remarque a fait sourire certains d'entre nous, et un collègue Vert a jugé ces propos exagérés...

**M. Yves Cochet.** Outranciers !

**M. Thierry Mariani.** ... mais je pense que les travailleurs doivent avoir le droit de travailler, s'ils le souhaitent, plus de 35 heures.

Enfin, ce projet de loi porte atteinte à l'égalité entre les entreprises. Comment justifier un allègement de charges différent selon que les entreprises seront bénéficiaires d'un système d'aides ou pas ?

Quant au régime des heures supplémentaires, il est, lui aussi, totalement inégalitaire. Voilà pourquoi le groupe du Rassemblement pour la République votera cette exception d'irrecevabilité. (*Applaudissements sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République, du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance et du groupe Démocratie libérale et Indépendants.*)

**M. le président.** Pour le groupe socialiste, la parole est à M. Alain Vidalies.

**M. Alain Vidalies.** M. Goulard a évoqué l'atteinte à la liberté individuelle des salariés que l'on empêcherait ainsi de travailler davantage.

**M. Thierry Mariani.** Oui ! Absolument !

**M. Alain Vidalies.** Il doit falloir remonter à la discussion sur l'instauration des congés payés en 1936 pour trouver un argument de ce niveau !

Mais le plus intéressant, c'est que nous avons été accusés de porter atteinte à la liberté contractuelle et, tout de suite après, de créer une obligation contractuelle. Vous pourriez, pour le moins, choisir une argumentation plus rationnelle !

**M. François Goulard.** Il y a une certaine subtilité dans l'argumentation, mon cher collègue !

**M. Alain Vidalies.** Le discours de la droite est toujours le même : il n'y a que le contrat qui vaille ! La presse publie d'ailleurs en ce moment d'excellents documents sur la constitution sociale dont elle se fait le porte-parole ici. Le Parlement n'aurait pas à intervenir dans le domaine des rapports sociaux et il faudrait laisser se développer des pratiques qui empruntent plus à l'idéologie des années trente qu'à celle d'une société moderne.

**M. François Goulard.** Pratiques que tous les pays modernes ont adoptées !

**M. Alain Vidalies.** En réalité, on a tenté de s'en remettre au contrat. Vous avez vous-même essayé sans aucun succès, et aujourd'hui la loi s'impose. Ce qui est pathétique c'est de vous voir continuer à mener ce combat d'arrière-garde ici en lecture définitive, alors que les 35 heures sont déjà dans l'esprit des Français. Des centaines de milliers de gens sont en train de négocier dans les entreprises, parfois avec difficulté, mais c'est la règle du jeu. Des sondages sont réalisés, des opinions sont données sur l'utilisation qui va être faite du temps libéré, sur la façon dont on va organiser le temps de travail et, pendant ce temps, vous continuez à mener ce combat d'arrière-garde. Permettez-nous de vous laisser seuls dans ce combat et de repousser cette motion. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, du groupe communiste et du groupe Radical, Citoyen et Vert.*)

**M. le président.** Je mets aux voix l'exception d'irrecevabilité.

(*L'exception d'irrecevabilité n'est pas adoptée.*)

#### Question préalable

**M. le président.** J'ai reçu de M. Jean-Louis Debré et des membres du groupe du Rassemblement pour la République une question préalable déposée en application de l'article 91, alinéa 4, du règlement.

La parole est à M. Thierry Mariani, pour une durée qui ne peut excéder quinze minutes.

**M. Thierry Mariani.** Madame la ministre, nous arrivons aujourd'hui au terme du parcours législatif de votre second texte relatif à la réduction imposée et autoritaire du temps de travail, et non négociée comme cela est écrit dans le titre de ce projet de loi.

Après seulement deux lectures dans chacune des chambres du Parlement, puisque vous avez décidé de déclarer l'urgence sur un texte qui aurait mérité un débat bien plus approfondi (*Rires sur les bancs du groupe socialiste, du groupe communiste et du groupe Radical, Citoyen et Vert*)...

**Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité.** Il fallait le dire !

**M. Alain Barrau.** Même le président en rit !

**M. Thierry Mariani.** ... votre majorité s'apprête à voter, les yeux fermés,...

**M. Bernard Accoyer.** Oui ! Elle fait toujours ça !

**M. Thierry Mariani.** ... un dispositif dont la complexité n'a d'égal que son inefficacité économique. Le porte-parole du groupe socialiste nous a dit tout à l'heure que les 35 heures étaient déjà entrées dans les faits.

**Mme Catherine Picard.** Pas dans les faits, dans les têtes !

**M. Thierry Mariani.** Mais ce que nous constatons, nous, c'est qu'à l'heure actuelle les 35 heures sont une formidable cause de conflits sociaux, que tout ne va pas aussi bien dans les entreprises et que l'on ne perçoit pas vraiment le bénéfice de cette loi.

**M. Alain Calmat.** Parce que les patrons en profitent honteusement.

**M. Thierry Mariani.** Nos travaux n'auront pas permis de cerner réellement toutes les conséquences directes et indirectes de cette seconde loi. Qu'il me soit permis une dernière fois, au nom du groupe RPR, de mettre l'accent sur les immenses lacunes que votre texte recèle, madame la ministre, ainsi que sur les nombreuses incohérences qui émaillent sa lecture attentive.

Le texte issu du vote du 7 décembre dernier en nouvelle lecture par notre assemblée est encore plus complexe et sera encore plus coûteux que le projet initial. On peut noter en effet un durcissement de l'intervention de l'État ainsi qu'une mise sous haute surveillance des entreprises.

Le problème crucial du financement de votre dispositif, ou plutôt devrais-je dire, de son absence de financement pérenne, est mis en lumière tous les jours dans les journaux. Vous recherchez désespérément le moyen de financer votre réforme. Cela prouve bien que la réduction du temps de travail entraînera une augmentation du coût du travail, en dépit de vos dénégations.

Avant de revenir une dernière fois sur le piétinement des 126 accords de branche conclus dans le cadre de la première loi de 1998, permettez-moi de relever les durcissements opérés par votre majorité par rapport au texte initial et de dénoncer les dispositions les plus complexes de votre texte qui ne pourront pas être appliquées en l'état par les entreprises.

Un dispositif durci : la rigidité du texte que vous nous proposez d'adopter se manifeste, entre autres, par quatre séries de dispositions.

En premier lieu, l'amendement dit Michelin, sur lequel je voudrais m'arrêter quelques minutes, dispose que les entreprises de plus de cinquante salariés qui envisageront

un plan social pour réduire leurs effectifs seront obligées de conclure préalablement un accord de réduction de la durée du travail à 35 heures. Malgré une première reculade du Gouvernement qui consiste à dispenser de cette disposition les entreprises sous redressement judiciaire, le principe reste inscrit dans la loi. Si nous pouvons comprendre, dans une certaine mesure, l'émotion suscitée par l'affaire Michelin, le texte que vous allez adopter sera, au mieux inutile et inapplicable, au pire paralysant et contre-productif pour les entreprises soumises à une forte concurrence internationale. Ce n'est pas en posant des barrières administratives supplémentaires faisant obstacle à la libre entreprise que vous parviendrez à faire reculer le chômage dans notre pays.

En deuxième lieu, votre texte porte très nettement atteinte au travail à temps partiel. Sous couvert de vouloir « moraliser » le temps partiel, vous allez imposer de nouvelles contraintes qui s'appliqueront au temps partiel « choisi », qui est fortement créateur d'emplois et qui constitue une réelle avancée.

Vous prévoyez, d'une part, que les modifications des horaires devront être accompagnées d'une contrepartie en temps ou en argent pour le salarié, d'autre part, la suppression de l'abattement de 30 % sur les cotisations patronales de sécurité sociale un an après l'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail. Cet abattement concernait les salariés sous contrat à durée déterminée à temps partiel ainsi que les salariés dont le contrat de travail à temps plein a été transformé en contrat à temps partiel en contrepartie d'une embauche compensatrice.

En agissant de la sorte, sans faire de distinction entre le temps partiel subi qui, lui – je suis d'accord avec vous –, est à revoir et le temps partiel choisi, vous allez contre la volonté de très nombreux salariés qui voyaient dans la possibilité d'aménager leur temps de travail une amélioration de leur qualité de vie.

Troisième restriction : la formation professionnelle. Le texte prévoit la possibilité d'utiliser une partie du temps de travail libéré par la réduction d'horaires pour des actions de formation du salarié, mais là aussi sous conditions. L'accord du salarié devra être formalisé par écrit et un accord national interprofessionnel devra être négocié, dans un délai de trois ans, pour valider les dispositions des accords de branche qui prévoient cette formation professionnelle. Ici encore, nous trouvons de nouvelles contraintes qui n'auraient franchement pas lieu d'être.

Quatrième point, quatrième nouvelle contrainte : la notion d'encadrement. Après le vote de votre projet de loi, il existera trois catégories de cadres : les cadres dirigeants, exclus des 35 heures ; les cadres intégrés à une équipe, qui seront soumis aux 35 heures ; enfin, les cadres dont les « horaires ne peuvent être déterminés », pour lesquels il pourra être prévu des forfaits annuels en jours – 217 jours de travail maximum.

Au-delà du fait que ces dispositions sont bien trop floues pour être convenablement appliquées, une série d'amendements sont venus encadrer de façon très stricte cette notion. L'entreprise devra tenir un registre du décompte en jours. Le cadre pourra saisir le juge en cas d'abus. Les syndicats pourront faire opposition. Enfin, le forfait en jours exclut les itinérants non cadres. Certes, vous avez adopté un amendement de circonstance pour les négociants en vin, mais permettez-moi de vous rappeler qu'ils ne seront pas les seuls à ne pouvoir appliquer votre texte. De plus, celui-ci est d'une complexité telle qu'il ne pourra produire ses effets dans les entreprises.



Ce dispositif est complexe et il sera inapplicable. J'aborderai ici trois points : l'annualisation, le régime des aides et les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Sur l'annualisation, tout d'abord. La modulation des horaires ne pourra être instituée qu'après avoir été justifiée dans un accord de branche. En effet, dans votre texte, l'annualisation n'est pas ouverte de plein droit pour les entreprises. Toute modification des horaires devra faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Enfin, les 1600 heures annuelles constituent un plafond au-delà duquel se déclenche le régime des heures supplémentaires. Ce plafond est bien inférieur à ce qui était prévu dans la plupart des accords signés.

En refusant l'accès direct à la modulation, sous réserve bien entendu de quelques garde-fous, vous refusez de tenir compte de la nouvelle organisation du travail. Vous continuez de raisonner sur des concepts aujourd'hui dépassés. Dans de nombreuses entreprises marquées soit par la saisonnalité de leur activité, soit par des variations importantes des rythmes de travail, le décompte par semaine n'est plus réellement adapté. Votre texte est donc, sur ce point aussi, totalement inapplicable.

Le deuxième point concerne les allègements sur les cotisations patronales que vous comptez opérer en compensation partielle du coût du passage aux 35 heures. Là encore les conditions sont strictes, pour ne pas dire draconiennes.

Pour commencer, les entreprises ne pourront bénéficier de ces allègements que si elles appliquent un horaire de 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an, alors que des accords de branche l'avaient fixé à 1 615 ou 1 645 heures. A cela s'ajoute un formalisme de l'accord d'entreprise poussé à l'extrême. En effet, l'accord doit mentionner le nombre d'emplois créés ou préservés grâce à la réduction du temps de travail. De plus, les entreprises qui souhaitent bénéficier des allègements doivent s'engager à préserver ou à créer des emplois.

Enfin, dans certains cas, si l'objectif n'est pas atteint au bout d'un an, l'entreprise verra ses aides suspendues, voire annulées, même si elle applique déjà les 35 heures, ce qui est, vous en conviendrez, un comble !

Mais le troisième point, sur lequel nous touchons le sommet de la complexité, est sans aucun doute le régime des heures supplémentaires. Le mode de calcul des heures supplémentaires constitue une véritable usine à gaz ! Il faudra désormais tenir compte de deux périodes de transition, de trois modes de rémunération – argent, temps ou... rien ! – et de quatre taux de majoration – 10 %, 15 %, 20 % ou 50 %. Personne ne pourra s'y retrouver ! Nous ne pouvons vous suivre dans cette voie.

Pour nombre d'entreprises, en particulier pour les plus petites d'entre elles, les heures supplémentaires sont non pas un choix délibéré, mais bien une nécessité de production, nécessité que vous vous obstinez à vouloir ignorer par idéologie ! En abaissant la durée légale du temps de travail tout en maintenant le même contingent de 130 heures et en pénalisant le recours aux heures supplémentaires, vous allez mettre en difficulté de nombreuses PME, vous allez limiter le temps de production des entreprises les plus fragiles, celles qui ne pourront pas embaucher en application de votre loi.

En outre, si l'on ajoute à la liste des rigidités le manque de clarté de nombreuses dispositions qui conduiront à des conflits d'interprétation et à de nombreux

contentieux, nous voyons que ce texte est inadapté, trop autoritaire et dangereux pour l'avenir économique de notre pays.

Certes, vous avez opéré un recul en ce qui concerne le temps de travail effectif. Il a en effet été question d'y inclure le temps consacré à l'habillage et au déshabillage. Finalement, ce ne sera pas le cas. Ce temps fera l'objet de « compensations » sous forme de repos supplémentaires ou de primes. Il faut noter ici que de nombreuses conventions prévoient d'ores et déjà le paiement de ce temps. Sur ce point au moins, vous avez suivi les critiques de l'opposition. Cependant, cela est nettement insuffisant. Dans de nombreux secteurs, votre texte ne pourra pas être appliqué. Je ne prendrai que trois exemples : l'agriculture, la restauration et le secteur de la propreté.

L'agriculture figure au premier rang des branches d'activité marquées par la saisonnalité des travaux.

La nature des travaux et leur durée sont dictées par la climatologie et le plus souvent c'est l'urgence qui impose l'organisation des chantiers. Dans le secteur agricole, ce n'est pas l'employeur qui décide de faire exécuter ou pas des heures supplémentaires à ses salariés, ce sont les conditions climatiques et l'état de maturité des productions. Si vous ajoutez à cela l'insuffisance de main-d'œuvre durant les moments forts des campagnes, vous aboutissez à un véritable casse-tête pour l'employeur, voire à une réelle impossibilité d'appliquer votre loi.

**M. Bernard Accoyer.** C'est vrai !

**M. Thierry Mariani.** En effet, il sera dans bien des cas impossible de faire appel à de la main-d'œuvre supplémentaire, d'une part parce qu'elle augmenterait les coûts de production dans un secteur déjà sinistré, d'autre part parce qu'elle serait tout simplement inexistante dans certaines zones.

Face à cette situation, les employeurs seront confrontés à une alternative assez simple :

Soit ils verront le niveau de leurs charges augmenter de façon insupportable, compte tenu du coût des heures supplémentaires, et par comparaison au prix de vente des produits concernés, comme dans le secteur des fruits et légumes ;

Soit ils s'arrangeront avec leurs employés saisonniers en risquant le tout pour le tout, c'est-à-dire en ne déclarant qu'une partie du travail effectué pour échapper aux charges et assumer la récolte dans des conditions normales.

Cette situation provoquera des distorsions de concurrence entre les producteurs et finira par entraîner la perte de plus d'une exploitation.

**M. Bernard Accoyer.** Ça c'est sûr !

**M. Thierry Mariani.** Voilà pourquoi nous considérons que ce projet est particulièrement inadapté au monde agricole.

Autre secteur, autre type de problèmes, autre ignorance de votre part : l'hôtellerie et la restauration. Dans le secteur de la cafétéria-hôtellerie-restauration, le temps de travail passera de 43 heures à 39 heures en 2000 ou 2002 selon la taille de l'établissement. Outre le fait que votre dispositif vient donner un sérieux coup de massue à la toute nouvelle convention collective adoptée dans cette branche,...

**M. Bernard Accoyer.** Eh oui !

**M. Thierry Mariani.** ... qui prévoyait déjà un fort abaissement du temps de travail effectif en le ramenant à 43 heures, votre texte posera de sérieux problèmes dans

ce secteur. En effet, comment voulez-vous effectuer des gains de productivité dans un bistrot, un hôtel ou un restaurant ?

**M. Bernard Accoyer.** Ils installeront des distributeurs automatiques de boissons !

**M. Thierry Mariani.** Dans de nombreuses structures, le coût du travail sera fortement augmenté dans la mesure où il est difficile, voire impossible, de fermer un café plus tôt pour réduire le temps de travail.

**M. Maxime Gremetz.** Il nous endort ce soir, M. Mariani !

**M. Thierry Mariani.** M. Gremetz se réveille !

**M. Maxime Gremetz.** Je voulais simplement vérifier si tout le monde était bien éveillé !

**M. Thierry Mariani.** Cette profession déjà sinistrée par l'attitude du Gouvernement, qui a refusé d'inscrire le secteur HORECA dans la liste des activités pouvant bénéficier du taux réduit de TVA, va se trouver une fois de plus pénalisée par vos choix politiques.

Troisième secteur pour lequel votre projet de loi pose de vrais problèmes : celui de la propreté. Nous touchons là plus particulièrement au volet de votre dispositif consacré au temps partiel...

**M. Bernard Accoyer.** C'est absolument insoluble avec ces dispositions !

**M. Thierry Mariani.** ... qui, à l'évidence, sera source de tracasseries et de soucis pour les entreprises de la propreté.

**M. Bernard Accoyer.** Et d'innombrables recours !

**M. Thierry Mariani.** Absolument ! En effet, s'il est un secteur où le temps partiel est la règle, c'est bien celui des entreprises du secteur de la propreté. Les bureaux sont nettoyés à la même heure partout en France, tôt le matin ou tard le soir. Or, pour ce faire, et pour répondre à l'attente de leurs clients, les entreprises de propreté sont dans l'obligation de recourir essentiellement au temps partiel. Les critères que vous allez instaurer, notamment pour être éligible à la réduction de charges sociales, sont totalement inadaptés à ce secteur. En effet, nombreux sont les salariés qui, dans le domaine de la propreté, effectuent moins de dix-sept heures trente de travail par semaine. Les entreprises qui les emploient devront donc payer le prix fort pour le passage aux 35 heures.

Tous ces secteurs mériteraient des mesures d'exonération, au même titre que les négociants en vin.

**M. Maxime Gremetz.** Encore !

**M. Thierry Mariani.** Etant élu d'une région viticole, j'ai une forte sympathie pour cette profession, mais l'agriculture, la restauration et le secteur de la propreté auraient largement mérité le même traitement.

Ma conclusion sera brève et simple. Votre projet tout entier est inadapté au monde de l'entreprise. Des pans entiers de notre économie vont se trouver pénalisés par l'application brutale et autoritaire de votre texte. Comme le rappelait tout à l'heure François Goulard, il fallait laisser aux partenaires sociaux le soin de fixer eux-mêmes les modalités de la réduction du temps de travail.

**M. Bernard Accoyer.** Bien sûr !

**M. Thierry Mariani.** Vous faites le contraire en piétinant les accords conclus en application de votre première loi. Au terme du processus législatif, votre texte demeure

inapplicable et dangereux. Il convient donc, mes chers collègues, de voter la question préalable afin de suspendre immédiatement nos travaux sur cette question. (*Applaudissements sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République, du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance et du groupe Démocratie libérale et Indépendants.*)

**M. le président.** La parole est à M. le rapporteur.

**M. Gaëtan Gorce, rapporteur.** M. Mariani fait preuve de beaucoup de ténacité et développe une grande énergie à répéter sans cesse les mêmes arguments depuis le début de ce débat. Il a une conception « fordiste » ou « tayloriste » du travail parlementaire, comme s'il s'agissait en quelque sorte d'un travail à la chaîne ! Je ne m'attacherai pas à répondre systématiquement à tous ses arguments, car c'est une forme de travail dépassée. Je n'en retiendrai que deux.

S'agissant du temps partiel, tout d'abord, notre souci a été de porter un coup d'arrêt à des situations inadmissibles, et nous en sommes particulièrement satisfaits dans la majorité. J'observe que vous prenez toujours pour argument la défense des salariés, mais que chaque fois que nous essayons d'assurer leurs droits, notamment dans des secteurs où la flexibilité est forte, vous refusez ou dénoncez nos propositions !

**M. Jean-Yves Caullet.** Très juste !

**M. Gaëtan Gorce, rapporteur.** Il en a été ainsi quand nous avons voulu faire disparaître le temps partiel annualisé...

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

**M. Gaëtan Gorce, rapporteur.** ... ou instaurer des garanties pour préserver la vie familiale des salariés en faisant en sorte que le contrat de travail mentionne les horaires de travail dans la journée, ce qui ne nous paraît pas scandaleux. Bref, lorsque nous avons souhaité mettre en place des dispositifs élémentaires pour protéger la vie des personnes.

S'agissant de l'annualisation, renoncer aux 1 600 heures, il faut le dire clairement, serait renoncer aussi à protéger les 11 jours fériés, chômés, qui figurent dans la plupart des conventions collectives, c'est-à-dire que celles-ci pourraient être remises en cause. Si telle est la position de l'opposition, vous comprendrez qu'elle ne puisse être la nôtre. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste et du groupe communiste.*)

**M. le président.** Dans les explications de vote, la parole est à M. François Goulard, pour le groupe Démocratie libérale.

**M. François Goulard.** Le groupe Démocratie libérale votera la question préalable.

**M. Gérard Terrier.** Vous oserez ?

**M. Alain Barrau.** Vous allez faire ça ?

**M. François Goulard.** Oui !

Pour ma part, j'ai apprécié le caractère très concret de la démonstration présentée par Thierry Mariani. Très souvent, chers collègues de la majorité et mesdames les ministres, vous tracez un tableau idyllique, irénique même de l'application des 35 heures. Vous vous réfugiez dans une théorie qui est dénuée, ce serait assez facile à démontrer, de tout fondement. Ce qu'il faut dire, et Thierry Mariani a eu raison de le faire, c'est que va s'ouvrir demain l'ère des difficultés concrètes pour les salariés

et pour les petites entreprises. Ce sera la réalité des années 2000, 2001 et 2002, quand vous voudrez appliquer de force les 35 heures et qu'apparaîtront alors tous les inconvénients que vous avez soigneusement masqués.

C'est pourquoi nous voterons la question préalable. *(Applaudissements sur les bancs du groupe Démocratie libérale et Indépendants, du groupe du Rassemblement pour la République et du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance.)*

**M. le président.** La parole est à M. Bernard Accoyer, pour le groupe RPR.

**M. Bernard Accoyer.** Bien entendu, le groupe RPR votera la question préalable. Si j'ai souhaité expliquer notre vote, c'est que j'ai été quelque peu surpris que nos collègues de la majorité nous contestent le droit même d'expliquer notre position aux Français. *(Exclamations sur les bancs du groupe socialiste et du groupe communiste.)*

L'examen de ce texte doit être remis. Il est encore temps de le décider en votant la question préalable.

Quel est finalement l'objectif des 35 heures obligatoires et généralisées ? Il y a dix-huit mois, c'était la création d'emplois. Aujourd'hui, plus de créations d'emplois !

**M. Thierry Mariani.** Exactement !

**M. Bernard Accoyer.** Les 35 heures suscitent-elles chez les salariés l'enthousiasme ou l'inquiétude ?

**M. Yves Cochet.** L'enthousiasme !

**M. Bernard Accoyer.** Non, l'inquiétude ! Si tel n'était pas le cas, comment expliquer la multitude de conflits sociaux que nous observons aujourd'hui ?

Enfin, les 35 heures sont-elles pour la France la voie du développement et du progrès ? Offrent-elles à la France un meilleur avenir social ? Eh bien non ! Car le financement des 35 heures se fait sur le dos des salariés, des entreprises et de la protection sociale.

Pour toutes ces raisons, il convient de travailler à nouveau ces questions pour examiner ce qui peut être fait, c'est-à-dire la réduction du temps de travail librement négociée et non pas imposée par la voie de la législation et de la réglementation. C'est pourquoi le groupe RPR votera la question préalable, excellemment défendue par Thierry Mariani.

**M. le président.** La parole est à M. Maxime Gremetz, pour le groupe communiste.

**M. Maxime Gremetz.** J'avais encore un doute...

**M. François Goulard.** Quel aveu !

**M. Maxime Gremetz.** ... mais après le plaidoyer de M. Mariani, qui m'a complètement endormi, je voterai résolument contre, et le groupe communiste avec moi !

**M. Maxime Gremetz.** Le groupe communiste votera contre.

**M. le président.** Voilà qui est concis et je vous en remercie.

**M. Thierry Mariani.** C'est la lecture de *L'Humanité* qui a endormi M. Gremetz.

**M. le président.** Je mets aux voix la question préalable. *(La question préalable n'est pas adoptée.)*

#### Discussion générale

**M. le président.** Dans la discussion générale, la parole est à M. Maxime Gremetz.

**M. Bernard Accoyer.** Il s'est réveillé ?...

**M. le président.** Monsieur Accoyer, ne provoquez pas M. Gremetz avant même qu'il n'ait commencé !

**M. Maxime Gremetz.** M. Accoyer sait que je ne réponds jamais aux provocations.

**M. le président.** Votre temps passe, monsieur Gremetz ! *(Sourires.)*

**M. Maxime Gremetz.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, au moment où nous arrivons au terme de la discussion sur cette grande loi, j'observe la grande colère du MEDEF et cela me réjouit ! Cette colère trouve un écho, avec moins de tonitruance sans doute, dans les interventions de nos collègues de droite. Ils n'ont cessé de critiquer ce texte et les dernières modifications qui y ont été apportées.

Cette loi, selon eux, serait mauvaise pour l'économie et pour l'emploi. Si c'était une mauvaise loi, on ne saurait comprendre la colère du MEDEF. Ce même MEDEF qui refuse d'entendre Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité quand elle propose le dialogue et la concertation. Quelle arrogance, quel manque d'élégance et quel manque de démocratie !

**M. Jean Le Garrec, président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.** C'est parfait, monsieur Gremetz !

**Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité.** Redites-le !

**M. Maxime Gremetz.** Comment le redire aussi bien ? Cela partait du cœur ! *(Sourires.)*

Depuis le vote de la deuxième lecture, la droite – M. Goulard en particulier – accuse le groupe communiste d'avoir imposé des mesures qui ne la satisfont pas. Nous n'avons rien imposé, mais il est vrai, chacun le reconnaît, que le groupe communiste, avec d'autres, préfère se faire l'écho des mouvements sociaux et des salariés que du MEDEF. C'est un choix, messieurs. Vous avez fait le vôtre ; nous avons fait le nôtre.

**M. Renaud Donnedieu de Vabres.** C'est un peu simpliste !

**M. Maxime Gremetz.** Il est vrai que la conjugaison des mouvements sociaux et de l'action du groupe communiste a permis d'enrichir le texte. Il est tout aussi vrai que la droite n'accepte pas que les accords de réduction du temps de travail ouvrant droit aux exonérations patronales, que vous réclamez toujours plus nombreuses, doivent mentionner le nombre d'emplois créés ou préservés. Elle n'accepte pas davantage le contrôle des fonds publics, à tous les niveaux, c'est-à-dire de l'entreprise jusqu'au niveau national. C'est insupportable pour vous qui avez l'habitude de prendre l'argent public et de faire n'importe quoi avec, sans le moindre contrôle !

Cette colère du MEDEF se manifeste par un chantage, que je qualifierai de honteux, sur le renouvellement de l'ARPE, sur la participation à l'UNEDIC et sur tout ce qui touche au paritarisme.

**M. Alain Barrau.** C'est honteux, en effet !

**Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité.** Eh oui !

**M. Maxime Gremetz.** Comment expliquer ce chantage ? J'ai beau réfléchir, je ne vois qu'une seule explication : il s'agit pour le MEDEF et la droite d'obtenir la validation de tous les accords de branche. Or beaucoup trop d'accords de branche sont mauvais pour les salariés et mauvais pour l'emploi.



M. Bernard Accoyer. Bravo la liberté !

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Qui les a signés ?

M. Maxime Gremetz. Le nouveau texte, modifié et enrichi, vous donne des boutons, comme on dit en picard. Il donne des boutons en particulier aux grands groupes qui font le plus de profits.

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Au grand capital !

M. Maxime Gremetz. J'en ai l'exemple tous les jours dans la zone industrielle d'Amiens. Des entreprises que, moi, je vais nommer - vous n'aimez pas cela, c'est de la délation - comme Dunlop, Goodyear, Valeo, Procter et Gamble, Plastic Omnium ou encore Magneti Marelli ne veulent pas négocier la réduction du temps de travail. Et vous nous parlez d'une négociation concertée?... Non ! S'il n'y avait pas de loi, ils ne négocieraient jamais. Ils vont être obligés de négocier et c'est tant mieux !

Ce qu'ils ne supportent pas, bien sûr, c'est la nouvelle définition de la durée effective du temps de travail, incluant les pauses, la restauration, l'habillage et le déshabillage.

Ce qu'ils ne supportent pas, c'est le plafond de 33 heures 36 pour le travail posté.

C'est aussi les autorisations d'absence pour les salariés atteints de maladies graves. Ils ne peuvent pas supporter cela. La rentabilité financière aidant, les hommes comptent si peu pour eux !

Mais je vous entends déjà dire : « Il y a aussi des salariés qui ne sont pas contents de cette loi, regardez les mouvements sociaux ! »

M. Hervé Morin. Exactement !

M. Maxime Gremetz. Eh bien, ça me fait rire ! Car je me réjouis, moi, des mouvements sociaux et j'espère bien qu'ils vont se poursuivre et s'amplifier.

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Contre votre gouvernement !

Mme Jacqueline Mathieu-Obadia. Pas contre nous !

M. Maxime Gremetz. Vous n'avez rien compris à l'histoire ! Ce sont les mouvements sociaux qui ont permis, par exemple, que les cadres se fassent entendre. Quand les salariés se battent pour une juste application de la réduction du temps de travail, c'est une excellente chose.

Oui, les salariés veulent la réduction du temps de travail. Mais pas à votre sauce ! Ils veulent les 35 heures avec les créations d'emplois correspondantes, sans perte de salaire et avec de bonnes conditions de travail. Et ils trouveront toujours les députés communistes à leurs côtés dans ces luttes.

Même s'il reste des questionnements, j'ai pu mesurer l'impact positif des dispositions retenues pour les cadres. De même, le fait de ne pas avoir laissé à l'écart les salariés des fonctions publiques et du secteur public est un symbole fort qui a un retentissement. Nous restons vigilants pour une bonne application de la réduction du temps de travail aux agents publics, avec les mêmes exigences de création d'emplois et d'amélioration des conditions de travail. Nous serons à même de le vérifier chaque année au Parlement puisque le Gouvernement fera le point sur cette question.

L'expérience nous le montre, quand les citoyens sont entendus, ils prennent confiance dans leurs propres capacités à agir pour l'emploi et pour un développement économique et humain. A contrario, chacun peut mesurer, madame la ministre, l'impact profondément négatif

dans tout le pays de la non-tenue des engagements à l'égard des Wolber. Croyez-moi, nous n'en avons pas encore mesuré les effets. Il ne suffit pas de dire aux salariés et aux chômeurs qu'ils ont raison et que leurs propositions sont intéressantes. Cela se prouve par des actes !

C'est en ce sens que le groupe communiste a décidé de présenter, dans le cadre de sa « fenêtre » parlementaire, une proposition de loi visant à encadrer les plans de licenciement pour les entreprises qui réalisent des profits et qui « jettent » les salariés au nom de plans sociaux pour des raisons soi-disant économiques. C'est une mesure nécessaire. C'est une mesure souhaitable. C'est une mesure attendue. Elle correspond, notons-le, à un juste et fort engagement du Premier ministre. Ce sera chose faite le 25 janvier prochain.

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Le lendemain du 24 !

M. Maxime Gremetz. Madame la ministre, mes chers collègues, cette loi, grâce au soutien de la majorité, offre des droits nouveaux aux salariés, aux comités d'entreprise, aux syndicats et elle leur donne aussi un point d'appui formidable pour engager les négociations et faire passer dans la réalité le contenu de ses dispositions.

Comme pour toute loi, sa bonne application dépend des rapports de forces, ceux qu'il faut créer en faveur de l'emploi et des salariés. Si vous pensez, messieurs, que vous faites le jour et la nuit dans cette assemblée parlementaire, vous avez tort ! C'est toujours le mouvement populaire qui décide de tout.

Mme Jacqueline Mathieu-Obadia. Ça c'est vrai !

M. Maxime Gremetz. C'est une grande idée de Karl Marx, vous devriez le relire ! (*Exclamations sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République et du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance.*)

Nous sommes persuadés que les mouvements sociaux vont grandir. Et c'est tant mieux ! Dans toute l'histoire de notre pays, aucun progrès social, aucun progrès démocratique et sociétal n'a été obtenu sans l'intervention active et créatrice des mouvements populaires et des citoyens. (*Applaudissements sur les bancs du groupe communiste.*)

M. le président. C'est votre conclusion, monsieur Gremetz...

M. Maxime Gremetz. J'en termine, monsieur le président.

La diversité des rassemblements de lutte montre la reprise de la vitalité du mouvement social et de la citoyenneté. C'est primordial pour relancer le combat émancipateur, pour libérer du temps, pour créer des emplois, pour favoriser de nouveaux progrès de la société. C'est en même temps, je le souligne, décisif pour le devenir de la gauche plurielle. (*Applaudissements sur les bancs du groupe communiste et du groupe Radical, Citoyen et Vert et sur plusieurs bancs du groupe socialiste.*)

M. le président. La parole est à M. Hervé Morin.

M. Hervé Morin. Monsieur le président, mesdames les ministres, mes chers collègues, pour ne pas trop prolonger nos débats et ne pas répéter à nouveau ce que nous avons déjà dit pendant plus de cent heures, je voudrais simplement, pour cette lecture définitive, démontrer à quel point la mécanique sur laquelle repose la réduction du temps de travail est incapable de fonctionner.

Les experts que nous avons auditionnés au printemps dernier à l'initiative de Gaëtan Gorce nous ont expliqué que, *grosso modo*, la réussite de la réduction du temps de



travail reposait sur la règle des trois tiers ; les 12 % d'augmentation du coût du travail seraient compensés pour un tiers par les aides de l'Etat, pour un tiers par les gains de productivité, pour un tiers par la modération salariale. Telle est l'hypothèse macro-économique sur laquelle s'appuie le projet de loi. Nous pensons que la mécanique ainsi conçue nous conduira dans une impasse et que l'économie française en supportera les graves conséquences.

Qu'en est-il, en premier lieu, des 4 % de gains de productivité que l'on nous annonce ? Je rappelle d'abord que, dans certains secteurs, les gains de productivité sont extrêmement difficiles à réaliser et seront donc négligeables. C'est le cas de l'ensemble des sociétés de services : nettoyage, ramassage des ordures ménagères, informatique, hôtellerie-restauration. Pour les autres secteurs, les différences seront notables, certains parvenant assez facilement aux gains escomptés, d'autres obtenant de toute évidence des résultats inférieurs.

Parier sur une hypothèse de 4 %, même au niveau macro-économique, me paraît donc très risqué. D'autant que les contraintes initiales ont été aggravées par la discussion parlementaire, ce qui rend encore un peu plus difficile la modulation et l'annualisation, c'est-à-dire les formules de souplesse qui devaient favoriser les gains de productivité.

Par ailleurs, certaines des dispositions qui ont été adoptées dans cette assemblée par la majorité plurielle perturberont encore un peu plus les entreprises. Je ne prendrai qu'un exemple, celui du repos compensateur. Vous savez qu'en cas d'absence d'accord sur la réduction du temps de travail, la bonification est accordée sous forme de repos compensateur. Cela désorganiserait la production.

Enfin, la complexité incroyable du texte – Jean-Jacques Dupeyroux l'a trouvée affligeante – rendra encore un peu plus difficiles les gains de productivité. Considérer que 4 %, soit un tiers du surcoût du travail lié au passage aux 35 heures, seront compensés par les gains de productivité me paraît une hypothèse pour le moins irréaliste.

En matière de modération salariale, l'irréalisme est encore plus grand. Considérer que geler le pouvoir d'achat des salariés pendant trois ou quatre ans constitue un progrès social relève d'un raisonnement spécieux. Mais surtout, il est impossible de geler le pouvoir d'achat des salariés pendant une aussi longue période. C'est d'ailleurs l'enseignement que l'on peut tirer des accords de réduction du temps de travail qui ont été signés dans le cadre de la première loi Aubry : tous les chefs d'entreprise reconnaissent qu'il est impossible, même si l'accord l'a prévu, de geler les salaires pendant trois ou quatre ans. Très rapidement, les salariés demandent des augmentations. Le climat social en est affecté.

Conjuguer les gains de productivité qui sont demandés, la modulation, l'annualisation, l'accroissement de l'intensité au travail et l'éventuel gel des salaires est une mission impossible. Très rapidement, les entreprises seront obligées d'accorder des augmentations salariales pour motiver les salariés dans leur travail.

Ainsi, deux des trois hypothèses sur lesquelles repose la réduction du temps de travail conduit à l'impasse.

Pour l'opposition, pour l'UDF, la réduction du temps de travail provoquera un séisme économique comparable à celui de 1936. Raymond Aron explique dans ses mémoires que la réduction du temps de travail en 1936 a provoqué un séisme économique considérable, nettement plus fort que ce que pouvaient connaître les autres pays occidentaux en crise. Nous pensons que les perturbations

économiques que générera le passage aux 35 heures seront extrêmement lourdes. Raymond Aron parlait à l'époque de « chemin de la catastrophe » ; nous craignons que la réduction du temps de travail ne nous conduise à l'emprunter à partir de 2002.

Pourquoi seulement à partir de 2002 ? Là réside toute l'ingéniosité du texte : les conséquences de la réduction du temps de travail ne se feront sentir sur l'économie française qu'à ce moment, c'est-à-dire, bien entendu, après l'élection présidentielle.

**M. Renaud Donnedieu de Vabres.** C'est bien calculé !

**M. Hervé Morin.** M. Jospin aura beau jeu, pendant sa campagne, d'expliquer que, grâce à la réduction du temps de travail, il a créé des emplois, sans avoir à répondre des conséquences néfastes, à la fois pour l'économie française et pour les relations sociales, qui ne s'exprimeront, je le répète, qu'à partir de 2002-2003.

A travers la réduction du temps de travail, une vraie question a été posée, celle du chômage. Nous regrettons qu'une mauvaise réponse y ait été apportée. Ce que nous aurions dû traiter avant d'envisager la réduction du temps de travail, c'est la question de la formation – et je salue, au passage, la présence de Mme la secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle.

Nombre de secteurs connaissent en effet de sérieux goulets d'étranglement en matière de main-d'œuvre, notamment de main-d'œuvre qualifiée. C'est notamment le cas du bâtiment. Au lieu de se lancer dans une réduction quantitative du temps de travail, il aurait mieux valu se préoccuper d'améliorer l'offre et la demande du marché de l'emploi, en portant l'effort sur la formation, ce qui aurait permis à de nombreux secteurs de mieux s'en tirer dès l'amorce de la reprise.

En prenant une mesure symbolique de réduction du temps de travail, vous ne résolvez pas le problème du chômage.

Je crois que très rapidement, dès 2002, le Parlement sera amené à revoir la loi sur les 35 heures.

**M. François Goulard.** Eh oui !

**M. Thierry Mariani.** Ce sera une obligation !

**M. Hervé Morin.** Car on s'apercevra qu'il faut rendre aux partenaires sociaux ce qui n'aurait jamais dû leur être enlevé : le droit de déterminer ensemble les conditions de travail, parmi lesquelles figure la durée du travail, qui relève d'une démocratie sociale moderne. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance, du groupe du Rassemblement pour la République et du groupe Démocratie libérale et Indépendants.*)

**M. le président.** La parole est à M. Bernard Accoyer.

**M. Bernard Accoyer.** Monsieur le président, mesdames les ministres, mes chers collègues, la réduction du temps de travail dans une économie ouverte ne devrait relever que d'un mécanisme volontaire et négocié. Mais, une fois de plus, le Gouvernement a décidé de procéder par la voie contraignante d'une loi générale qui va multiplier les difficultés.

Le Gouvernement, de façon emblématique, a voulu à tout prix transformer en loi une promesse électorale hâtivement inscrite sur le coin d'une table.

Nous avons, à de multiples reprises, montré les dangers majeurs de ce texte. D'ailleurs, madame la ministre, vous-même reconnaissiez il n'y a pas si longtemps, en 1991, à la Mutualité...

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. A force de le dire, vous allez finir par le croire !

M. Bernard Accoyer. ... qu'on ne pouvait trouver de solution au chômage en passant par des mesures généralisées du temps de travail et vous vous en excusiez auprès des militants de la CFDT réunis en congrès.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Vous n'avez rien compris !

M. Bernard Accoyer. Le temps a passé, et vous avez changé votre fusil d'épaule.

Cette volte-face sera hélas ! lourde de conséquences. A l'occasion de la première loi, en 1998, vous aviez expliqué qu'avec la réduction du temps de travail on allait créer des emplois. Certains ont joué le jeu, et je pense en particulier au CJD. Les jeunes dirigeants ont multiplié leurs efforts pour essayer de trouver dans la première loi de 1998 l'outil pour, comme vous le leur aviez expliqué, à la fois améliorer la productivité et réduire le temps de travail tout en développant l'emploi. Aujourd'hui, ils jugent que le moyen utilisé, c'est-à-dire la contrainte, l'encadrement, ne permet ni d'assurer la survie ou le développement des entreprises, ni d'atteindre l'objectif de la création d'emplois.

Dix-huit mois plus tard, finalement, vous aussi, madame la ministre, vous pensez que la réduction obligatoire et générale du temps de travail n'est pas un bon moyen pour créer des emplois. La preuve en est que vous avez décidé, dans cette seconde loi, d'abandonner l'objectif de la création d'emplois. Il a fallu toute l'énergie de votre ami et allié politique...

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Maxime !

M. Bernard Accoyer. ... Maxime Gremetz...

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

M. Bernard Accoyer. ... pour que vous l'ajoutiez à votre texte, par un artifice, au détour d'un amendement, qui vous permet de donner satisfaction à la partie communiste de votre alliance politique et ainsi de faire passer ce texte. Voilà la vérité.

En fait, madame la ministre, il est normal que vous ne croyiez pas à la création d'emplois avec la réduction obligatoire et généralisée du temps de travail ! Vous savez très bien que le postulat que vous posez au départ de tout votre raisonnement est faux.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Si je n'y crois pas, ce n'est pas un postulat !

M. Bernard Accoyer. Comment pourrait-il être possible de travailler moins en gagnant autant et en gardant la même protection sociale ? Tout le monde le sait, une telle assertion relève soit d'une erreur, soit d'un mensonge. Nous retiendrons la première proposition.

Certes, quand on leur pose la question, et vous la répétez à l'envi, « voulez-vous travailler moins et gagner autant ? », les Français répondent « oui ». Nous en sommes heureux, cela veut dire qu'ils sont sains d'esprit ! Mais en fait, madame la ministre, les Français sont inquiets, parce qu'ils savent que ce n'est pas possible, ils savent que ce n'est pas réaliste. Ils ne peuvent pas être les seuls à avoir une vie active moins longue tout en travaillant moins par semaine chaque année. Il s'agit d'un de ces actes de volontarisme que vous faites volontiers, notamment devant l'Assemblée, pour soutenir, maintenir, affirmer quelque chose qui ne correspond pas à la réalité. Si nous ne devons retenir qu'une chose de votre action au Gouvernement, madame la ministre, ce serait cette erreur historique pour l'avenir de la France.

M. Maxime Gremetz. Ce n'est pas la première erreur historique. (*Sourires.*)

M. Bernard Accoyer. Les Français sont inquiets, les salariés sont inquiets.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Le moral des Français n'a jamais été aussi bon !

M. Bernard Accoyer. Madame la ministre, nous regardons le journal télévisé. Nous voyons bien les conflits sociaux innombrables, les pancartes, les affiches.

Mme Catherine Picard. Vous regardez TF1 ! Il faut regarder le service public !

M. Bernard Accoyer. Aujourd'hui même, Thierry Mariani a eu du mal à venir de sa circonscription. Nous devons tous supporter des conflits que vous avez vous-même déclenchés par votre projet.

M. Gaëtan Gorce. *rapporteur*. Vous croyez dans les entreprises ou non ?

M. Bernard Accoyer. Les salariés sont inquiets parce qu'ils pressentent déjà les conséquences de 35 heures obligatoires.

M. François Lamy. Il faut dissoudre !

M. Bernard Accoyer. Ils tiennent compte dans leurs projets de l'évolution de leur pouvoir d'achat.

M. Alain Tourret. Une solution : la dissolution !

M. Bernard Accoyer. Ils redoutent cette nouvelle pression que les entreprises vont être dans l'obligation d'exercer sur eux pour essayer de garder un minimum de compétitivité, bref, de limiter les dégâts. Parce que, vous le savez bien, la productivité ne compensera pas le surcoût du travail.

Les salariés sont également inquiets pour leur emploi. La croissance internationale pourrait faire croire le contraire, mais des investissements ont déjà été différés ou délocalisés en raison de ces nouvelles contraintes qui vont peser sur le droit du travail et sur l'avenir des entreprises.

Des salariés s'inquiètent de la nouvelle organisation du travail qui devra être trouvée, toujours sous la pression. Nous les comprenons tout comme nous comprenons l'inquiétude des chefs d'entreprise. Ceux qui ont joué le jeu reconnaissent eux-mêmes que ce texte est dangereux et inapplicable.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Mais non, 86 % des salariés sont très contents !

M. Bernard Accoyer. Ils sont inquiets pour l'avenir même de leurs entreprises.

Nous recevons tous des courriers, nous reconstruisons tous les salariés et les responsables d'entreprises. Ces derniers nous disent qu'ils ne savent pas comment faire, qu'ils ont beau reprendre tous les arguments du Gouvernement, ils se retrouvent finalement avec un surcoût du travail qui n'est pas compensé par les nouveaux abaissements de charges pour les salaires compris entre 1,3 et 1,8 SMIC. La hausse du coût du travail dans les entreprises françaises, due aux 35 heures obligatoires et généralisées, est évaluée par tous les observateurs à environ 6 %, abattements de charges et gains de productivité inclus.

M. François Lamy. Non !

M. Bernard Accoyer. Comment dans ces conditions l'avenir des entreprises, c'est-à-dire celui de leurs salariés et finalement celui de la France, ne susciterait-il pas de sérieuses inquiétudes du point de vue social ?

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Cela va casser la croissance !

M. Bernard Accoyer. La croissance risque en effet de se ralentir.

Le Gouvernement nous explique que la croissance lui est imputable.

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. Tout à fait !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Ce n'est pas grâce à vous, en tout cas !

M. Bernard Accoyer. Nous ne pourrions jamais nous mettre d'accord sur ce point. Par contre, vous reconnaissez que s'il y a une conséquence possible de la réduction obligatoire généralisée...

M. Thierry Mariani. Et autoritaire !

M. Bernard Accoyer. ... du temps de travail, c'est bien l'arrêt de la croissance.

Des inquiétudes légitimes se manifestent également à propos des injustices que va provoquer la taxation des heures supplémentaires, les multiples SMIC, le temps partiel - il y aura autant de SMIC que de temps partiel -, le traitement des cadres...

Des incohérences vont apparaître selon la taille des entreprises, la nature de leurs activités. Dans des secteurs tels que l'agriculture, le texte sera totalement inapplicable. Dans d'autres secteurs, la main-d'œuvre qualifiée manque déjà cruellement et les entreprises seront dans l'incapacité de répondre aux obligations qu'imposera votre texte dans quelques semaines.

L'incertitude demeure par ailleurs quant au coût des 35 heures. Vous avez annoncé pour la première année 65 milliards d'abattements de charges supplémentaires...

M. Hervé Morin. C'est beaucoup plus !

M. Bernard Accoyer. ... et 110 milliards dès l'année suivante. En réalité, ce sont les salariés qui vont payer par la hausse du coût de la vie. Une partie de votre dispositif est financé en outre par le détournement des fonds sociaux, détournement qui provoquera, hélas ! la rupture de cinquante ans de paritarisme social - c'est quand même une conséquence grave et on comprend l'inquiétude qu'elle suscite.

Ainsi, 5,6 milliards de francs jusque-là réservés au FSV, c'est-à-dire au financement des retraites, serviront à financer les 35 heures.

La moitié du produit de la taxation de l'épargne jusque-là destinée à la Caisse nationale d'assurance vieillesse et à la Caisse nationale des allocations familiales sera aussi affectée à ce financement.

Ces détournements semblent particulièrement iniques quand on sait que le besoin principal en matière de financement concerne le financement social. Les besoins en matière de santé augmenteront plus rapidement que le PIB, vous le savez bien.

Reconnaissez aussi, madame la ministre, que rien n'a encore été fait pour financer les retraites de nos concitoyens, les retraites des personnes bénéficiaires de la pension vieillesse, qui diminue chaque année, mais plus encore les retraites des actifs d'aujourd'hui.

Vous nous avez expliqué que les 35 heures allaient s'appliquer dans la fonction publique. Permettez-moi de vous poser à ce sujet deux questions :

D'une part, qui paiera ?

M. Thierry Mariani. Les contribuables !

M. Bernard Accoyer. D'autre part, comment expliquerez-vous la différence de durée de temps de travail au cours de la vie entre un salarié de la fonction publique et un salarié du secteur privé ?

Si je ne devais obtenir de réponse que sur un seul point, c'est sur celui-ci que je souhaiterais l'obtenir.

En conclusion, madame la ministre, votre texte est injuste, dangereux et inefficace. Il a été l'occasion, pour la majorité et pour le Gouvernement, d'adopter des amendements scandaleux,...

M. Maxime Gremetz. Oh !

M. Bernard Accoyer. ... parce que politiciens.

M. Thierry Mariani. Clientélistes !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Vous perdez votre sang-froid, monsieur Accoyer !

M. Bernard Accoyer. L'un vise à aménager la TGAP pour les lessiviers dans la circonscription du Grand-Quevilly. L'autre est l'amendement « Patriat-clos Vougeot ». C'est indigne d'un gouvernement de se prêter à un tel jeu.

M. Thierry Mariani. Absolument !

M. Bernard Accoyer. Plus grave encore, ce texte est profondément dangereux pour nos entreprises et pour l'avenir économique et social de la France. Nous pensons qu'il faudra revenir sur ses dispositions et trouver une sortie qui permette l'instauration d'un nouveau dialogue social, un nouveau champ de la négociation sociale, pour apporter ce que vous n'avez pas voulu donner aux Français, à savoir un supplément de couverture pour la maladie et la vieillesse.

Pour toutes ces raisons, le groupe du Rassemblement pour la République votera contre ce projet de réduction généralisée et obligatoire du temps de travail, qui est une erreur historique. (*Applaudissements sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République, du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance et du groupe Démocratie libérale et indépendants.*)

M. le président. La parole est à M. Yves Cochet.

M. Yves Cochet. Monsieur le président, madame la ministre, madame la secrétaire d'État, mes chers collègues, la loi que nous nous apprêtons à voter est à la fois imparfaite et bouleversante.

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Ah !

M. Bernard Accoyer. Nous l'avons convaincu !

M. Yves Cochet. Chers collègues de l'opposition, nous avons déposé de nombreux amendements qui ont permis d'améliorer le projet de loi.

M. Maxime Gremetz. Voilà !

M. Yves Cochet. Vous en avez d'ailleurs été un peu contrits !

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Ils étaient de la même teneur que ceux de M. Gremetz.

M. Yves Cochet. Nous sommes, sinon inquiets, du moins un peu préoccupés par certaines dispositions, et notamment par celles qui concernent la période transitoire, le régime des heures supplémentaires ne nous paraissant pas à même d'inciter, pendant cette période, à une signature massive d'accords.

Je vois M. le rapporteur qui m'interroge des yeux. Ce qui compte, c'est certain, c'est le régime définitif, et, à ce moment-là, c'est le côté bouleversant de la loi qui apparaîtra, bouleversant dans le sens positif du terme, bien entendu.



M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. Nous avons bien compris !

M. Yves Cochet. Donc, si nous nous interrogeons sur la période transitoire, nous savons aussi que, par définition, celle-ci ne durera pas.

Un deuxième motif d'interrogation est le régime des cadres prévu à l'article 5. Il est vrai que des améliorations ont été apportées au cours du débat. J'en prends à témoin M. Rome et M. Terrier. Nous avons fait tout ce qu'il était possible de faire pour nos amis cadres.

M. Yves Rome. C'est vrai !

M. Yves Cochet. Mais il reste encore certains points à revoir. En particulier, le fait de forfaitiser les 35 heures par un contrat en jours par an présente un risque.

M. Yves Rome. Oh !

M. Yves Cochet. Si, monsieur Rome !

Laissez-moi, à ce propos, vous conter une anecdote. Les cadres travaillent souvent dans des entreprises de nouvelles technologies, les *start-up*, comme l'on dit maintenant. Eh bien, depuis environ cinq jours, je reçois ce que l'on appelle un *mail bombing* : entre 800 et 1 000 messages sont envoyés chaque jour sur mon *e-mail*, ce qui est assez difficile à gérer.

M. Jean Le Garrec *président de la commission*. C'est parfait !

M. Yves Cochet. Dans ces messages, les cadres se montrent un peu courroucés, monsieur le président !

M. Bernard Accoyer. Monsieur Cochet, vos collaborateurs ne font donc pas 35 heures !

M. Thierry Mariani. C'est à cause de la grève de La Poste !

M. Yves Cochet. Le troisième point qui m'inquiète un peu, c'est que, contrairement à la première loi du 13 juin 1998, il n'y a pas, de matière quantitative, échange entre les aides de l'Etat et la création ou la préservation de l'emploi.

A cela, vous me rétorquerez, à juste titre, que, dans la loi, il y a un renforcement considérable du droit de la négociation par le fait majoritaire, qu'il s'agisse de la majorité syndicale ou de la majorité acquise par la consultation des salariés. Il s'agit là, en effet, d'une innovation majeure et je dirai même, comme M. Gremetz, « historique ».

Voilà quelques imperfections de la loi. Il y en a peut-être d'autres mais je ne m'y arrêterai pas.

J'en viens aux réactions de la droite. Nous venons d'en avoir quelques exemples. Il y a également celles du MEDEF, qui, chers collègues de l'opposition, est en fait, actuellement, le parti de droite le plus organisé.

M. Alfred Recours. Tout à fait !

M. Yves Rome. Eh oui !

M. Yves Cochet. Il mène une campagne méthodique contre la réduction du temps de travail, contre l'emploi et pour le chômage. On comprend bien d'ailleurs pourquoi ils y sont pour celui-ci.

M. Thierry Mariani. Il est grotesque de dire que le patronat prône le chômage !

M. Yves Cochet. C'est pourtant la vérité.

M. François Goulard. Qui crée l'emploi, monsieur Cochet ?

M. Yves Cochet. Nous en avons des démonstrations tous les jours. Le chantage qu'il fait actuellement sur le paritarisme est tout à fait odieux. (*Exclamations sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République, du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance et du groupe Démocratie libérale et Indépendants.*)

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Vous n'êtes pas le MEDEF, que nous sachions, messieurs de l'opposition !

M. Yves Cochet. Je vais reprendre une partie des arguments qualitatifs que vient de développer l'opposition.

M. Bernard Accoyer. Arguments non pas qualitatifs mais de qualité !

M. Yves Cochet. Selon un enquête quantitative, portant sur 10 000 salariés – 7 000 travaillant dans 150 entreprises qui existaient avant 1999 et 3 000 travaillant dans des entreprises qui se sont créées en 1999 – les travailleurs sont satisfaits des 35 heures.

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

M. Yves Cochet. Je ne vais bien évidemment pas citer toutes les questions et toutes les réponses de cette étude. Je me limiterai à trois.

A la question : « Vos nouveaux horaires de travail vous ont-ils posé des problèmes ? », 5 % des 10 000 salariés interrogés ont répondu : « Oui, je ne m'y habitue pas ! » 18 % ont répondu : « Oui, au début, cela m'a posé des problèmes mais, maintenant, ça va ! » et 71 % ont déclaré : « Aucun problème, je suis satisfait de mes nouveaux horaires de travail ! »

Une autre question concernait l'efficacité économique de la réduction du temps de travail. Vous prétendez, messieurs de l'opposition, que les entreprises vont être mises à plat.

M. Bernard Accoyer. C'est ce que dit le CJD !

M. Yves Cochet. D'après cette étude, c'est tout le contraire !

La question était formulée ainsi : « Depuis la réduction du temps de travail, estimez-vous que votre entreprise connaît un nouveau développement ou se porte aussi bien qu'avant ? » 70 % des salariés ont constaté que leur entreprise connaissait un nouveau développement ou se portait aussi bien qu'avant.

M. Bernard Accoyer. Quelle proportion de l'ensemble des entreprises cela représente-t-il ?

M. Yves Cochet. Pas moins de 10 000 salariés ont été interrogés. C'est tout de même une enquête sérieuse, monsieur Accoyer !

M. Bernard Accoyer. Elle n'est pas représentative de l'avis des salariés dans toutes les entreprises.

M. Yves Cochet. Un autre point de l'enquête était de savoir si les salariés eux-mêmes étaient satisfaits de cette réduction du temps de travail.

M. Bernard Accoyer. Ils seraient difficiles s'ils ne l'étaient pas !

M. Yves Cochet. Concernant leur nouvelle situation – durée, horaires du travail, organisation –, 64 % ont coché la case : « C'est bien, j'en suis content. » et 11 %, la case : « C'est bien, sauf les variations des horaires. »

M. Bernard Accoyer. Mais c'est normal !

M. Yves Cochet. Donc, à 75 %, les salariés sont contents de la réduction du temps de travail. Ils n'attendent que ça.



M. Bernard Accoyer. Bien sûr !

Mme Catherine Génisson. Vous avez dit le contraire tout à l'heure, monsieur Accoyer !

M. Yves Cochet. Je terminerai par ce que j'ai appelé le côté bouleversant de la réduction du temps de travail, bouleversant dans le sens positif du terme. (*Rires sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République, du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance et du groupe Démocratie libérale et Indépendants.*)

Je ne veux pas tomber dans l'emphase, mais je pense que cette loi marquera, encore plus que la fin de notre siècle, l'inauguration du prochain siècle. Je m'explique.

Premièrement, cette réduction du temps de travail possède les trois attributs que, nous, les Verts, estimons indispensables. Depuis plus de quatorze ans, nous répétons, en effet, que, pour qu'un processus de réduction du temps de travail soit efficace, c'est-à-dire créateur d'emplois – car le but premier de votre loi, madame la ministre, madame la secrétaire d'Etat, est bien, je l'espère, de favoriser l'emploi –, il doit être massif, rapide et général. Il se trouve qu'il l'est. Il est massif, parce que c'est une réduction de 10 % de la durée du temps de travail qui est proposée. Il est rapide, parce que la réforme se fera en une seule fois pour les entreprises de plus de vingt salariés, à savoir le 1<sup>er</sup> janvier prochain. Et il est général, puisque, chers collègues de l'opposition, c'est une loi qui l'organise pour l'ensemble des entreprises en France.

Deuxième bouleversement qui représente également une grande avancée : c'est la référence au temps de travail. M. le rapporteur a parlé de l'instauration de ce qu'on peut appeler un droit du temps de travail. C'est une innovation dans le code du travail, dans le droit du travail. Cela permettra de limiter l'emprise patronale sur la vie des salariés. C'est ce que je résume sous le slogan : « Le temps, c'est la vie. Voler du temps, c'est voler de la vie ».

M. Bernard Accoyer. C'est sociétal !

M. Thierry Mariani. Vous avez le sens de la formule, monsieur Cochet !

M. Yves Cochet. Mais oui, monsieur Mariani ! Les gens ont envie de faire autre chose que travailler.

Cela permettra également d'évaluer la prestation du salarié. Cela rejoint le point de vue patronal. Vous devriez en être contents, messieurs de l'opposition. Vous vous souvenez, madame la ministre, que nous avons réussi à faire adopter un amendement tendant à synchroniser, grâce à la réduction du temps de travail, les temps sociaux hors travail, c'est-à-dire le temps du système éducatif, le temps des services publics, le temps de la santé, le temps du week-end, le temps de la famille, le temps du loisir, etc.

M. Hervé Morin. Tout va être collectivisé !

M. Yves Cochet. Enfin, dernier bouleversement : cette loi inaugure une nouvelle vision du travail lui-même et pas seulement du temps passé au travail. J'estime, pour ma part, que le travail ne doit être qu'une activité rémunérée pour la production de biens et de services et que, par conséquent, on ne doit lui consacrer que le temps nécessaire à la production. Les autres activités humaines, dans leur immense diversité, doivent échapper à la logique économique du travail. Grâce à la réduction du temps de travail et à l'instauration des 35 heures qui libèrent du temps pour autre chose,...

M. Bernard Accoyer. Le bricolage et le jardinage !

M. Yves Cochet. ... notre temps et notre vie s'investiront beaucoup mieux dans la culture et l'épanouissement – gratuit – de soi, pour la lecture, pour l'art, pour le jeu, pour la réflexion, et même pour la rêverie.

Par ailleurs, il faut également du temps pour les activités familiales, les activités amicales, voire les activités amoureuses, monsieur Accoyer.

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. Très bien ! Parlons enfin de l'amour !

M. Bernard Accoyer. Je ne suis pas contre !

M. Yves Cochet. Il faut également du temps, et je terminerai par là, pour les activités collectives, l'engagement citoyen, la confrontation des idées dans des débats, l'engagement associatif et syndical, et même la participation à la vie publique et politique.

Voilà la vraie vie ! Voilà la bonne vie ! Voilà la perspective ouverte par la réduction du temps de travail. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.*)

M. le président. La parole est à M. François Goulard.

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

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

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. On risque de se lasser !

M. François Goulard. Monsieur le président, madame la ministre, madame la secrétaire d'Etat, au risque de lasser M. le président de la commission des affaires sociales, je reprends brièvement la parole. (*Sourires.*)

M. Maxime Gremetz. Et au risque de vous répéter.

M. François Goulard. En matière de répétitions, mon cher collègue...

M. Maxime Gremetz. Vous n'avez pas cité Karl Marx, c'est un progrès !

M. François Goulard. Je ne vais pas citer Karl Marx, mais son gendre (« Ah » ! *sur les bancs du groupe socialiste*)...

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

M. François Goulard. ... l'immortel auteur du *Droit à la paresse*,...

M. Maxime Gremetz. J'adore !

M. François Goulard. ... que M. Cochet aurait pu citer car son appel lyrique, solennel et émouvant procédait du même esprit.

Je me situerai, quant à moi, sur un autre registre. Vous pouvez citer, mon cher collègue, tous les sondages que vous voulez, il suffit d'écouter les médias et de lire les journaux pour constater les premières difficultés d'application des 35 heures sont en train d'apparaître.

M. Alfred Recours. C'est formidable !

M. François Goulard. Jusqu'à présent, les entreprises qui décidaient de passer aux 35 heures ne rencontraient pas de difficultés puisque leur démarche était volontaire. D'ailleurs, le nombre de celles qui ont choisi d'anticiper le passage aux 35 heures est incroyablement faible : à peine plus de 1 %.

M. Maxime Gremetz. C'est un pays endormi. Il faut que ça bouge !

**M. François Goulard.** Ces difficultés d'application se révèlent dans les conflits sociaux que nous voyons poindre aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Au cours des prochains mois, nous verrons combien il sera difficile de conclure des accords. Pourquoi ? Pour une raison extrêmement simple : c'est que, en contrepartie du passage aux 35 heures, les employeurs vont demander à leurs salariés des efforts qui, dans certaines entreprises, seront fort mal acceptés. Ce sera le cas de l'annualisation, des modifications des conditions de travail comme celles des horaires.

Je citerai un seul exemple : celui de La Poste. Vous savez sans doute, madame la ministre, que La Poste, dans l'Essonne, comme dans d'autres départements,...

**M. Bernard Accoyer.** Et ils sont nombreux !

**M. François Goulard.** ... est actuellement affectée par une grève très dure, puisque l'ensemble du courrier y est bloqué. L'explication en est très simple : le personnel des centres de tri passe aux 35 heures. Si ce passage se traduit par une diminution globale du temps de travail, il s'accompagne d'une modification du rythme de travail qui de « deux nuits de travail, une nuit de repos, deux nuits de travail » passe à « trois nuits de travail, une nuit de repos, trois nuits de travail » ! Comment voulez-vous que les salariés, dans ces conditions, ne manifestent pas leur désaccord par des mouvements sociaux ? C'est cela aussi, les 35 heures.

**M. Thierry Mariani.** Absolument !

**M. François Goulard.** Dans beaucoup de cas, elles s'accompagnent d'un net recul des conditions de travail des salariés.

Les problèmes d'application viendront également de ce que votre texte est illisible et d'une complexité inouïe, de ce que vous avez pénalisé le temps partiel, de ce que le régime des cadres donnera lieu à des difficultés d'interprétation.

Que vous le vouliez ou non, l'objectif prioritaire pour la majorité des salariés français n'était pas la réduction du temps de travail. Il est et restera longtemps encore l'amélioration de leur pouvoir d'achat.

**M. Renaud Donnedieu de Vabres.** Très juste !

**M. François Goulard.** Certaines entreprises ne pourront pas produire autant qu'elles le souhaitent.

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

**M. François Goulard.** Certaines entreprises se heurteront à la pénurie de main-d'œuvre, ne pourront pas faire face. Certains responsables de petites entreprises seront, eux, obligés de travailler davantage. Globalement, on constatera une baisse du revenu des Français. Et, paradoxe, on verra que la hausse du coût du travail, pour les entreprises, s'accompagnera, dans l'ensemble, d'une perte de revenus, car vous ne pourrez pas nous convaincre, madame la ministre, que, en travaillant moins, on parvient à maintenir le revenu du pays.

Je voudrais, madame la ministre, puisque nous approchons du terme de cette troisième lecture, évoquer le cas, toujours ignoré par vous, du service public, des administrations.

**M. Gérard Terrier.** Ça, c'est intéressant !

**M. François Goulard.** J'attends avec impatience que vous nous disiez quelles sont les administrations dans lesquelles les excès actuels de personnel justifient que le passage aux 35 heures – car il faudra bien qu'elles y

passent – ne s'accompagne d'aucune embauche. Il faudra que vous nous disiez aussi quelles sont celles pour lesquelles il sera nécessaire d'accroître corrélativement les effectifs.

**M. Bernard Accoyer.** L'hôpital !

**M. François Goulard.** On peut, à juste titre, citer l'hôpital.

**M. Bernard Accoyer.** Le personnel des urgences est en grève !

**M. François Goulard.** Combien de temps pourrez-vous prétendre, l'hôpital privé passant aux 35 heures, ignorer la baisse du temps de travail dans l'hôpital public ? Vous serez bien contrainte de mettre les moyens pour que, mécaniquement, l'effectif augmente du pourcentage dont vous aurez baissé la durée du travail.

**M. Bernard Accoyer.** C'est la sécurité sociale qui va payer ! Or le Gouvernement prend déjà l'argent de la sécurité sociale pour financer les 35 heures. On voit bien que ça ne peut pas marcher !

**M. Jean-Yves Caullet.** Pas de duo, par pitié !

**M. François Goulard.** Nous attendons également avec impatience que vous nous disiez comment vous appliquerez les 35 heures aux enseignants, dont l'horaire de travail est limité chaque semaine. Nous attendons de savoir quels seront les moyens affectés au financement des 35 heures dans les administrations et les services publics.

Nous comprenons pourquoi vous avez choisi de reporter cette discussion.

Une première raison est tout bêtement matérielle. L'Etat étant un très mauvais employeur, il ne sait toujours pas combien de temps on travaille dans les différentes administrations.

**M. Jean-Pierre Pernot.** Argumentation fallacieuse !

**M. François Goulard.** Le rapport Roché est à ce sujet particulièrement éloquent.

Pendant, au-delà de cet obstacle matériel, nous savons très bien quelle est la vraie raison qui vous a fait retarder l'application de cette loi, si bénéfique, paraît-il, pour l'entreprise privée, au secteur public. Elle est très claire. C'est que des prélèvements obligatoires, des impôts nouveaux, en naîtront.

Sans doute votre collègue de l'économie et des finances a-t-il gardé quelques réserves, en minorant les recettes de cette année, mais elles ne seront pas suffisantes. La réduction du temps de travail appliquée au service public porte en germe une forte augmentation des impôts.

Je ne suis pas sûr que vous parviendrez, devant l'ampleur des conflits sociaux, à retarder ce mouvement après 2002.

Votre loi est, dès le départ, mal conçue parce qu'elle repose sur l'idée, foncièrement inexacte, selon laquelle la réduction du temps de travail est créatrice d'emplois. A ce mauvais principe vous avez ajouté une erreur en modifiant profondément le droit du travail en France et en l'éloignant un peu plus encore de celui qui est en vigueur dans les grandes démocraties. C'est là probablement la seconde faute du Gouvernement. D'un côté, erreur d'appréciation sur l'opportunité de passer aux 35 heures pour créer des emplois,...

**M. Jean-Pierre Pernot.** Des preuves !

**M. François Goulard.** ... de l'autre, complexification inouïe du code du travail, qui est un obstacle supplémentaire à la création d'emplois et qui nous éloigne de l'ensemble de nos partenaires européens.

M. Alfred Recours. Quelle logorrhée !

M. François Goulard. Il faudra un jour que nous revenions à plus de raison et que nous donnions aux partenaires sociaux le soin de fixer les règles en matière de durée du travail et, plus généralement, celles relatives à l'organisation du travail. Ce sera, mes chers collègues, notre responsabilité. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Démocratie libérale et Indépendants, du groupe du Rassemblement pour la République et du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance.*)

M. le président. La parole est à M. Yves Rome, dernier orateur inscrit.

M. Yves Rome. « Au commencement était le Verbe », affirment les uns, qui dans l'ordre des choses décèlent une intention et une volonté supérieure. « Au commencement était l'action », rétorquent les autres, qui considèrent notre monde comme le fruit d'une logique naturelle mêlant le hasard et la nécessité.

Je n'ai évidemment pas la prétention de trancher ce débat philosophique, surtout en dernière lecture et à une heure aussi avancée.

Pourtant, comme je n'ai eu de cesse de le répéter depuis bientôt deux ans, cette grande réforme de la réduction du temps de travail tire son originalité d'une alchimie bien particulière dans laquelle, loin de s'opposer, se mêlent intimement le verbe et l'action, la volonté politique et le pragmatisme économique.

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

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. Comme de l'antique !

M. Yves Rome. Cette avancée sociale majeure est d'abord le fruit d'une volonté politique de la majorité de gauche décidée à bousculer l'ordre social établi pour faire reculer par tous les moyens appropriés ce drame social et humain qu'est le chômage.

Pour y parvenir, il nous a fallu faire face à l'interminable et stérile opposition de la droite parlementaire qui cherchait, sous un flot de critiques répétitives, à dissimuler la vacuité de sa propre pensée et l'absence de toute proposition alternative.

M. Alfred Recours. C'est bien vrai !

M. Yves Rome. Mais au terme de multiples navettes parlementaires, le flot s'est tari ; et la droite nationale, à court d'arguments, a fini, au Sénat, par jeter l'éponge en reconnaissant qu'elle n'avait plus matière à débattre et en proposant de rejeter le texte sans l'examiner.

Le dernier mot revient donc à notre assemblée et à la majorité plurielle qui aura su faire prévaloir sa ferme volonté de réforme malgré la stratégie de harcèlement...

M. Maxime Gremetz. Moral !

M. Yves Rome. ... qui lui était opposé.

Cet heureux dénouement doit également beaucoup au fait que les partenaires sociaux aient pris la parole – comme les y invitait d'ailleurs le législateur. L'irruption du mouvement social dans nos débats a autorisé cette convergence, trop rare, entre la volonté politique et les attentes de la société.

Le Gouvernement de Lionel Jospin et la majorité de gauche peuvent légitimement se prévaloir d'avoir su écouter nos compatriotes et d'avoir pris en compte, dans l'élaboration même de la loi, les améliorations, les précisions et les adaptations qu'ils souhaitaient.

Le projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail, vous l'avez souvent rappelé, madame la ministre, est un texte « gagnant-gagnant » ? C'est aussi un texte d'équilibre, comme s'est plu à le souligner notre président Jean Le Garrec. Il libère du temps libre pour les salariés ; il permet la prise en compte de la vie familiale au sein de l'entreprise. Le temps passé dans l'entreprise n'est plus vécu comme une aliénation, mais comme un temps de la vie, dont le contenu peut faire l'objet d'aménagements négociés.

La diminution des cotisations sociales, les différentes souplesses apportées par le projet de loi et les négociations qu'il autorise permettront aux entreprises d'améliorer leur compétitivité en adaptant de manière plus efficace leurs capacités de production à une demande que nous avons su par ailleurs relancer. Le texte que nous allons adopter n'est pas un texte contre les entreprises, bien au contraire. En les invitant à réfléchir à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'à leur propre organisation, nous leur permettrons d'être plus efficaces.

Malheureusement, en s'opposant systématiquement aux deux projets de loi traitant de la réduction du temps de travail, le MEDEF s'est marginalisé et nous le regrettons. Les chefs d'entreprise, pragmatiques eux-mêmes – les responsables de la CAPEG et de l'UAT notamment –, lui rapprochent son approche dogmatique et son refus obstiné d'un texte qui leur assure pourtant des avantages immédiats.

Curieux paradoxe : au moment où il risque de mettre fin au paritarisme, le patron du prétendu parti de l'entreprise en appelle à la rénovation du social, sous prétexte que l'Etat tuerait le social ! Voilà une démarche dont le caractère anti-social n'échappera à personne et surtout pas, je l'espère, aux partenaires sociaux.

A prêter une oreille trop complaisante aux menaces et aux postures partisans du MEDEF, la droite nationale est tragiquement devenue sourde aux choix de nos concitoyens en faveur d'une société plus solidaire, qui sache répartir plus équitablement les richesses et l'emploi.

Inspirée des accords déjà conclus, la loi que nous allons adopter renvoie de nombreux points importants à la négociation. Les partenaires sociaux ne sont plus cantonnés dans le rôle de simples exécutants des textes législatifs. La loi redonne ainsi un souffle nouveau au dialogue social en élargissant l'espace de la négociation.

Les relations de pouvoir évoluent au sein de l'entreprise. Le contrat, le projet se substituent au modèle hiérarchique et autoritaire hérité du XIX<sup>e</sup> siècle.

Le projet de loi traite de manière pragmatique la réglementation du temps de travail des cadres. Grâce au forfait en jours que nous avons mieux encadré en deuxième lecture, ceux-ci peuvent désormais bénéficier, au même titre que les autres salariés, de cette avancée sociale majeure. Le nombre de jours travaillés, dans la plupart des cas, reste bien en deçà du plafond que nous avons fixé à 217 jours. Les garanties minimales que nous avons inscrites dans la loi sont encore renforcées par la négociation. C'est un véritable logiciel que nous avons remis aux partenaires sociaux pour préparer le XXI<sup>e</sup> siècle, qui produira pendant longtemps ses effets positifs en matière d'emploi.

M. Thierry Mariani. Gare au *bug* !

M. Yves Rome. L'exemple des cadres prouve que par l'adoption de ce projet de loi nous allons renforcer la liberté contractuelle. Mais tout ne peut être admis au nom de cette liberté. L'ordre public social doit être



respecté. C'est cet ordre public, tant critiqué par le MEDEF, qui permet d'assurer à l'ensemble des salariés la même protection en garantissant la cohésion du droit du travail.

La réduction du temps du travail est une véritable chance pour la société tout entière : le droit du travail est clarifié, rénové et même simplifié ; les salariés bénéficient de garanties supplémentaires et de plus de temps libre ; les entreprises peuvent mieux adapter la production à la demande, grâce à de nouvelles souplesses librement négociées ; enfin et surtout, le travail sera plus équitablement réparti. De nombreux exclus pourront ainsi profiter de la reconnaissance sociale et citoyenne que procure le travail. De cela nous sommes fiers, madame la ministre.

Récemment, un grand groupe du tourisme, des loisirs et de l'hôtellerie, qui venait de signer un accord, nous indiquait qu'il restait particulièrement attentif aux répercussions des 35 heures sur le comportement des Français, sur les courts séjours et le marché des vacances. Ces préoccupations démontrent que le temps libéré peut rejoindre celui de l'économie et participer largement à la création de richesses nouvelles.

Grâce à ce texte, nous marquerons l'histoire sociale de notre République, comme l'avaient déjà fait nos prédécesseurs en 1936 en adoptant la première loi sur les congés payés.

A nos yeux d'hommes de gauche et de progrès, la réduction du temps de travail reste un levier puissant pour un véritable changement de société.

Ainsi, plus que jamais, la loi relative à la réduction négociée du temps de travail sera l'expression de la volonté du peuple souverain, celle de la majorité de ses représentants à l'Assemblée nationale mais aussi celle, massive, des citoyens qui, au sein de leurs entreprises respectives, l'ont appelé de leur vœux et la feront vivre. *(Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, du groupe communiste et du groupe Radical, Citoyen et Vert.)*

M. Alfred Recours. C'est beau !

M. le président. La discussion générale est close.

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

M. Jean Le Garrec, *président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales*. Monsieur le président, madame la ministre, madame la secrétaire d'État, mes chers collègues, même si nous sommes tous quelque peu fatigués, il n'est pas anormal que je conclue par quelques remarques un débat qui aura duré deux ans, fait sans précédent dans notre histoire parlementaire. On aura rarement vu travail aussi profond sur un sujet aussi aigu.

La fatigue aidant, les arguments s'épuisent et tendent à la caricature dont j'ai horreur. Le sujet mérite mieux. Ainsi, monsieur Goulard vous qui ne manquez pourtant pas de talent, vous avez tort, comme l'a remarqué M. Vidalies, d'employer des arguments éculés et de chercher à vous faire peur en appelant à la liberté lorsqu'on vous parle de réduction du temps de travail.

Depuis un siècle, chaque fois que le mouvement social a conduit à changer le rapport au travail, la droite a systématiquement crié à la perte de liberté et à l'échec potentiel. J'ai sous les yeux un hebdomadaire qui, en 1933, lançait une grande campagne sur le thème : « Les quarante heures, temps de la misère économique, temps de la misère sociale ». Et comme je suis homme de parole, j'entends en dédicacer la première page à M. Accoyer, M. Morin, M. Goulard et M. Mariani.

Plusieurs députés du groupe socialiste. Ils en ont de la chance !

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. Ils verront ainsi à quel point ils ne font que répéter toujours la même vieille histoire !

Évitez aussi, messieurs, de dire des choses fausses, par exemple que le Gouvernement cacherait les derniers chiffres relatifs à la négociation découlant de la première loi Aubry. Les chiffres sont parus, ils sont connus.

M. Thierry Mariani. Ils ne sont pas brillants !

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. Ne dites pas cela ! Je vous les redonne : 14 000 accords déjà signés, 2,435 millions de salariés concernés par la réduction du temps de travail, 140 000 emplois ont été créés ou protégés.

Il y a six mois, j'indiquais que l'objectif maximum que nous pouvions espérer se situait autour de 150 000 emplois créés ou préservés et de 20 000 accords. C'était pour nous l'hypothèse haute ; or nous sommes dès à présent sur le point de l'atteindre. Voilà qui montre bien que notre raisonnement tient la route, le temps, la distance.

Les sondages eux aussi sont éloquents : 86 % des chefs d'entreprise qui ont signé un accord de réduction du temps de travail jugent que leur entreprise fonctionne mieux. Ceux que nous rencontrons sur le terrain ne disent pas autre chose. 86 % des salariés se déclarent satisfaits, en dépit des difficultés que posent la démarche et son application.

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Et qu'en dit Gremetz ?

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. En 1987, le moral des Français était négatif de quarante points. Pour la première fois depuis bien longtemps, il est redevenu positif. Alors cessez de répéter des affirmations manifestement erronées ! Prenez les chiffres pour ce qu'ils sont, ne versez pas dans la caricature. Elle n'est pas digne de ce débat, elle n'est pas digne du débat parlementaire.

M. Renaud Donnedieu de Vabres. C'est de Gremetz que vous parlez ?

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. Si les chiffres, manifestement, vous gênent, reconnaissez-nous au moins le droit de les employer sans les contester, puisqu'ils ne font que traduire la réalité !

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Très bien !

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. Mais, dépassant cette querelle un peu médiocre, je voudrais, à défaut de pouvoir résumer deux ans de débat, essayer une fois de plus de faire passer deux ou trois idées.

Günter Grass, prix Nobel de littérature, disait voilà quelques jours que lorsque l'on compte en Europe 12 millions de chômeurs, et 5 à 6 millions d'exclus ou sur le point de l'être – chiffres au demeurant difficile à établir, le contrat social est rompu, et qu'il est de la responsabilité de l'État de réagir. Tout est dit. C'est cette rupture du contrat social, notion fondamentale, que nous nous acharnons à éviter. N'oublions d'ailleurs pas que ce thème fut au centre d'une campagne présidentielle, il n'y a pas si longtemps.

Plusieurs députés du groupe socialiste. Ah ! La fracture sociale !

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. Fracture, rupture, ces deux mots peuvent se rejoindre en un même raccourci.



Il me faut à cet égard souligner, une fois de plus, la parfaite cohérence de la politique menée par ce gouvernement : la croissance retrouvée – encore insuffisante, mais fondamentale –, les emplois-jeunes, espace nouveau de recherche de nouvelles activités, la réduction du temps de travail, mais en même temps la lutte contre l'exclusion, la couverture maladie universelle, bientôt le débat sur la précarité, l'indispensable renforcement et le redéploiement de la formation professionnelle, que conduit Mme Péry. Cette cohérence totale, nous devons la souligner en permanence.

Rupture du contrat social, d'un côté, de l'autre volonté et responsabilité de l'Etat, dans deux directions fondamentales.

La première, c'est la relance du dialogue social, facteur clé du développement des entreprises. Oui, des conflits se produisent, mais Mme Notat elle-même souligne qu'il ne faut pas en exagérer le nombre. Il s'agit d'ailleurs le plus souvent de conflits nés de l'impatience. Comme le dirait M. Alfred Recours, avec son sens aigu de l'analyse, il y a là un rapport dialectique lutte-réponse qui porte une société vers le haut. Voilà l'image que nous voulons donner, voilà l'image que nous assumons.

Deuxièmement, contrairement à ce qu'a soutenu M. Mariani, c'est bien un nouveau concept, une nouvelle approche du développement économique que nous cherchons à instaurer progressivement, quelles qu'en soient les difficultés, une réflexion nouvelle sur la transformation du rapport au travail. Nous ne pouvons plus raisonner en regardant derrière nous, il nous faut regarder vers l'avant, prendre en compte ce qui est en train de se passer, les nouvelles formes d'organisation, les nouvelles activités, le nouveau rapport au travail. N'oublions jamais que 50 % des emplois de l'an 2015 ne sont pas encore inventés. C'est là une réalité, lourde à assumer, mais que nous devons nous efforcer de considérer comme telle.

Depuis un siècle, depuis qu'est née la pensée économique, le raisonnement reposait sur le partage de la valeur ajoutée entre bénéficiaire et salaire. Eh bien ! Il faudra désormais, nous en sommes convaincus, y ajouter temps de travail et emploi, le premier étant par lui-même facteur de développement, le second facteur de dynamisme, de création d'espace de temps social, mais aussi de nouvelles activités.

C'est tout cet ensemble que nous attachons à mettre en place. Et ce nouveau raisonnement économique, nous l'avons constaté dans toutes nos réunions – M. Gaëtan Gorce peut le confirmer –, est du reste parfaitement compris, dans sa rigueur mais aussi sa simplicité, par tous nos interlocuteurs. Tous ont conscience qu'il nous faut dorénavant raisonner à partir d'un ensemble tout à la fois simple et plus complexe, dont ils sont eux-mêmes acteurs et porteurs. C'est cela que nous inventons. Ce n'est pas nous qui regardons le passé, monsieur Mariani, mais bien vous ! C'est nous qui sommes en train d'inventer – et c'est du reste la caractéristique historique du mouvement progressiste – une nouvelle manière d'appréhender l'avenir.

Bien entendu, je ne mésestime pas les difficultés que pose pareille entreprise. Je ne connais pas de situation où le mouvement créateur ne vienne pas bousculer les conformismes et remettre en cause des rentes de situation. Mais nous saurons les assumer et les maîtriser, avec l'aide du mouvement social et des organisations syndicales, l'esprit parfaitement tranquille et confiant dans notre capacité d'en sortir par le haut.

Je veux pour conclure remercier les administrateurs de la commission, auxquels nous avons beaucoup demandé, notre rapporteur Gaëtan Gorce qui a fourni un travail remarquable...

M. Yves Rome. Excellent !

M. Jean Le Garrec, *président de la commission*. ... lors du débat, mais également durant toute sa préparation, qui aura exigé, fait lui aussi sans précédent, un an de réflexion, je ne saurais également oublier toute l'équipe qui l'a entouré et aidé dans cette animation : Yves Rome, Gérard Terrier et, bien entendu, Alfred Recours, ainsi que les représentants les plus assidus, parfois les plus coriaces, de la majorité plurielle, M. Cochet, M. Gremetz avec lesquels nous avons eu des débats passionnés et passionnants, mais toujours marqués du souci de trouver la réponse la plus adaptée – et je crois que nous y sommes parvenus.

Qu'il me soit enfin permis, madame la ministre, au nom de notre amitié, mais également par simple souci de vérité, de vous exprimer ma gratitude pour le courage, la pugnacité, le volonté politique et le sens de l'écoute dont vous avez su faire preuve à l'égard d'une majorité parfois impatiente, turbulente, mais animée d'une réelle volonté de vous aider. Vous avez accompli un immense travail, dont le résultat dépendra désormais de la façon dont, pendant les deux ans à venir, nous saurons répondre aux attentes, aux inquiétudes, aux interrogations qui ne manqueront pas de se faire jour. Je préfère pour ma part affronter la difficulté plutôt que de laisser partir une société au fil de l'eau en cédant à un discours libéral éculé dont nous ne connaissons que trop les conséquences. Bravo pour la difficulté, d'accord pour la difficulté : telle est notre réponse politique à la situation. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, du groupe communiste et du groupe Radical, Citoyen et Vert.*)

#### Motion de renvoi en commission

M. le président. J'ai reçu de M. Philippe Douste-Blazy et des membres du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance une motion de renvoi en commission, déposée en application de l'article 91, alinéa 6, du règlement.

La parole est à M. Renaud Donnedieu de Vabres, à qui je rappelle que son temps de parole est limité à quinze minutes.

M. Maxime Gremetz. C'est le dernier combat d'arrière-garde !

M. Alfred Recours. Rien ne nous sera épargné !

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Monsieur le président, mesdames les ministres, mes chers collègues, nous terminons ce soir la discussion du projet de loi sur la réduction du temps de travail. Près de deux mois de discussion ont malheureusement renforcé notre conviction que ce texte est à la fois mauvais pour les entreprises et dangereux pour le pouvoir d'achat des salariés, et qu'il isole la France de ses partenaires européens.

Face aux difficultés d'application évidentes que cette loi ne manquera pas de soulever, vous avez été obligée, madame la ministre, de multiplier les régimes dérogatoires dès la deuxième lecture, contrainte que vous avez été d'admettre que la réduction du temps de travail n'est pas une recette miracle pouvant s'appliquer aux entreprises dans leur globalité, alors qu'elles ont chacune des problèmes spécifiques, des perspectives de développement

différentes. C'est déjà pour nous un premier constat d'échec. Pourtant, vous vous obstinez dans cette démarche autoritaire, dont la logique me paraît, évidemment, avant tout politique : cette loi est un caillou blanc symbolique pour la campagne présidentielle de M. Jospin, dont les conséquences en profondeur ne se feront sentir qu'après 2002.

M. Hervé Morin. Bien sûr !

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Le groupe UDF, et nous l'avons dit clairement au cours des lectures précédentes, n'est pas opposé au principe même de la réduction du temps de travail. Nous l'avons au contraire mis en œuvre au travers de la loi Robien. Mais, alors que votre loi est marquée par l'autoritarisme et l'uniformité, la loi Robien était celle du volontarisme : une démarche collective, respectueuse des accords de branche signés dans le cadre de la première loi, et tenant compte de la diversité des entreprises et des aspirations des salariés.

Quelles sont-elles, ces aspirations des salariés ? Sans doute, pour certains d'entre eux, de moins travailler. Mais dans un contexte de croissance retrouvée, ils aspirent aussi, et c'est légitime, à profiter des fruits de cette croissance par une meilleure rémunération de leur travail. Or, avec votre loi, vous allez, au contraire, geler les salaires pour plusieurs années, ce que traduit l'inquiétude grandissante des salariés.

Par ailleurs, votre loi n'a pas plus de cohérence sur le plan économique. D'un côté, vous affichez l'ambition d'une insertion de tous – des jeunes, des chômeurs de longue durée –, et c'est évidemment un objectif que nous partageons. Notre société ne peut supporter l'existence de ses trop nombreux exclus. M. Le Garrec parlait de la rupture du contrat social. Mais, pour mettre un terme à cette rupture du contrat social, ne croyez-vous pas que l'augmentation des coûts salariaux de tous soit une erreur ? Ce renchérissement du coût du travail va peser avant tout sur les emplois les moins qualifiés. Nous ne nous lasserons pas de le dire, et justement dans l'intérêt de ceux qui sont depuis longtemps, et depuis trop longtemps, exclus de l'emploi et donc privés d'une vie personnelle décente, ce qu'il faut, c'est diminuer le coût du travail des moins qualifiés, pour lutter contre leur exclusion. Les 60 milliards issus de la croissance auraient donc dû être consacrés en priorité à l'allègement des charges sur les bas salaires.

Sur tous ces points, nous n'avons pas été entendus. Je le regrette car je pense que ce sont maintenant les entreprises, les salariés, les Français dans leur ensemble qui vont subir, et payer, les conséquences de cette loi – dont l'échéance se rapproche –, contrairement aux apparences flatteuses du caillou blanc que vous déposez sur le chemin présidentiel de M. Jospin. Il y a pourtant des moments où il faut avoir le courage de tenir un langage de vérité, sans sombrer dans la démagogie, surtout si elle est sans lendemain.

Malgré les nombreuses heures passées sur ce texte, qui a subi des modifications de taille, dont la première concerne le financement des 35 heures, les problèmes de fond que nous avons soulevés subsistent et justifient que nous remettions l'ouvrage sur le métier.

Je ne citerai que les plus importants : les distorsions de traitement entre les salariés ; les distorsions de traitement entre les entreprises ; le financement de ce projet.

La première rupture d'égalité entre les salariés concerne le paiement de la majoration des heures supplémentaires. A l'issue de la période transitoire, les salariés des entreprises ayant signé des accords bénéficieront de la totalité

de la majoration de leurs heures supplémentaires à un taux de 25 %, alors que les salariés des entreprises n'ayant pas signé d'accord se verront prélever 10 % de cette majoration, ce prélèvement servant à alimenter le fonds pour la réforme des cotisations patronales que vous avez créé dans la loi de financement de la sécurité sociale. Cette dichotomie est injuste, mais aussi pour le moins paradoxale. En fait, vous faites financer le passage aux 35 heures dans certaines entreprises par le biais d'un prélèvement effectué sur la rémunération des heures supplémentaires de salariés qui ne bénéficieront pas de la réduction du temps de travail. Voilà une conception pour le moins particulière de l'équité, même si j'en comprends par ailleurs la logique interne : inciter les salariés à demander la réduction de la durée collective du temps de travail dans leur entreprise, autrement dit inciter au conflit. C'est évidemment la logique de M. Gremetz.

Pour autant, cette démarche me paraît profondément injuste, en ce qu'elle pénalise les salariés d'entreprises qui, pour des raisons diverses, ne peuvent pas entrer – ou y ont renoncé, en raison de toutes les contraintes imposées – dans le cadre des obligations induites par votre projet pour bénéficier de l'allègement des charges.

La seconde inégalité de traitement introduite par ce texte concerne les salariés rémunérés au SMIC, selon qu'ils effectuent un temps plein ou un temps partiel. Notre groupe a, à maintes reprises, dénoncé cette inégalité entre, d'une part, les salariés au SMIC dont la durée collective de travail diminue et qui bénéficieront du complément différentiel pour maintenir leur pouvoir d'achat, et, d'autre part, ceux qui sont aujourd'hui à temps partiel et qui ne bénéficieront pas de ce complément.

Enfin, dans certaines branches, comme le secteur hospitalier, des durées légales différentes s'appliqueront aux salariés des secteurs privé et public, ce qui ne manquera pas d'inciter les agents de la fonction publique à réclamer l'application des 35 heures à leur secteur. La gêne de votre gouvernement est assez évidente à ce sujet, notamment en raison du coût exorbitant de cette mesure.

La discussion de ce texte n'a toujours pas permis d'apporter une solution à ces inégalités particulièrement choquantes. C'est également le cas pour celles qui vont affecter les entreprises. Toutes les entreprises de plus de vingt salariés auront à appliquer les 35 heures au début de 2000, et en 2002 pour celles de moins de vingt salariés, car ce sera la loi. Mais certaines bénéficieront des allègements de charges et d'autres pas, selon qu'elles auront pu ou non signer un accord ouvrant droit à cet allègement.

Or, pour toutes les entreprises, la réduction du temps de travail va entraîner mécaniquement une augmentation des coûts salariaux de 11,4 %. C'est cette augmentation qui doit être partiellement compensée par l'allègement des charges patronales prévu à l'article 11. Il ne s'agit donc pas, en réalité, d'un allègement, mais d'une mesure destinée à compenser le surcoût généré par l'application des 35 heures, et par conséquent à préserver la compétitivité des entreprises.

En outre, certaines entreprises ne parviendront pas à signer un accord, pour des raisons diverses, liées à la spécificité de l'activité de l'entreprise ou à la nature des partenaires sociaux. Le résultat risque donc d'être à l'opposé de celui recherché : ce sont les entreprises les plus florissantes, celles qui bénéficient d'un conseil juridique, celles qui seront capables de faire face au coût des 35 heures, qui profiteront de l'allègement des charges, alors que les petites, les plus faibles s'en trouveront exclues. Pour ces

dernières, les 35 heures vont signifier : augmentation du coût du travail, qui va peser sur les emplois les moins qualifiés ; perte de compétitivité ; difficultés économiques, et éventuellement licenciements. Est-ce le but recherché ? A un moment où de nombreux rapports soulignent que la création d'entreprises est trop faible en France, faut-il pénaliser encore les entreprises ?

Paradoxalement, ce problème risque de s'aggraver si la croissance continue. Car les 35 heures risquent, dans ce cas, d'être un véritable goulet d'étranglement dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs, je pense notamment aux ouvriers spécialisés dans le bâtiment. Les entreprises n'auront alors pas d'autre choix que de recourir aux heures supplémentaires, qui seront fortement limitées du fait de leur renchérissement et de l'existence d'un contingent de 130 heures. Avec cette loi, on va brider les entreprises à un moment où, du fait de la croissance, nous devrions au contraire les aider à se développer et à trouver les salariés dont elles ont besoin, grâce à un important effort en matière de formation.

Après l'inégalité entre les salariés et l'inégalité entre les entreprises, j'en arrive au dernier point que je souhaitais évoquer, le financement de votre projet de loi.

Vous avez été contrainte de renoncer à ponctionner l'UNEDIC et la sécurité sociale, face à la levée de boucliers des partenaires sociaux.

Vous avez alors dû improviser dans l'urgence le financement du fonds d'allègement des charges patronales, en lui affectant, en totalité ou en partie, le produit de plusieurs taxes. Ces taxes et contributions diverses doivent servir à financer les dépenses du fonds, qui sont estimées à 105 milliards en année pleine. Ce financement, vous le savez, n'est pas assuré.

Je voudrais conclure mon propos en évoquant nos intentions pour l'avenir. Cette loi, bien évidemment, va être votée dans quelques minutes.

M. Thierry Mariani. Hélas !

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Elle fera ensuite l'objet d'un recours auprès du Conseil constitutionnel...

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Les Français vous en sauront gré !

M. Renaud Donnedieu de Vabres. ... dont nous attendons avec impatience les conclusions sur les points que j'ai abordés.

A l'UDF, nous pensons que le droit au travail doit relever, en dehors des principes fondamentaux et des mesures d'ordre public, de la convention, comme c'est le cas en Allemagne et en Italie. Pour cela, il est nécessaire de redéfinir les règles du dialogue social, afin qu'il puisse se dérouler dans de bonnes conditions : les règles de représentativité, le droit d'opposition, le partage entre accords de branche et accords d'entreprise, le rendez-vous annuel des discussions collectives.

La durée du travail doit, à terme, devenir un élément de la négociation et pouvoir évoluer en fonction des aspirations des salariés.

Voilà, mesdames les ministres, les points importants d'incertitude et d'imprécision que je souhaitais soulever à propos de ce texte, qui suscite de notre part une profonde inquiétude pour l'avenir et qui justifie le vote de son renvoi en commission.

Les 35 heures, c'est évidemment un beau rêve. Diminuer son temps de travail, c'est évidemment une perspective très alléchante.

M. Yves Rome. Cela peut être une réalité tout de suite !

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Mais nous aurons eu le courage de dire aux salariés du secteur privé, que, aujourd'hui, le pouvoir d'achat de leur salaire est également un impératif et que nous avons voulu le défendre. Nous aurons eu le courage de dire à tous ceux qui travaillent dans le secteur public et dans les administrations qu'on ne peut pas leur appliquer le système qui est prévu pour le secteur privé. Après les promesses et la démagogie, viendra le temps de la réalité.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. En effet !

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Mais cela, d'une certaine manière, vous n'en avez pas grand-chose à faire...

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Parlez pour vous ! Mal élevé !

M. Renaud Donnedieu de Vabres. ... parce que ce qui comptait pour vous, c'était le slogan, c'était de pouvoir dire que vous avez réalisé les 35 heures. Quelles qu'en soient les conséquences. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance, du groupe du Rassemblement pour la République et du groupe Démocratie libérale et Indépendants.*)

M. le président. La parole est à M. le rapporteur.

M. Gaëtan Gorce, rapporteur. M. Donnedieu de Vabres vient de nous conseiller de renvoyer ce texte en commission. Mon sentiment, au contraire, c'est que nous devons, très rapidement, l'inscrire dans le code du travail.

Nous devons nous engager dans cette démarche, car, comme Jean Le Garrec l'a rappelé, elle vient conclure tout un processus. Deux années de débat, de discussion et de concertation se sont écoulées, qui, certes, n'ont pas toujours été suivies d'effets, ni menés avec des interlocuteurs disposés à les conduire à leur terme, mais qui nous permettent de confirmer le triple choix que nous avons fait en ouvrant ce chantier à l'initiative du Premier ministre et du Gouvernement.

Le premier choix, c'est celui de l'emploi. C'est lui qui justifie l'ensemble de notre démarche. Nous en parlons, non pas avec assurance, car nous connaissons les difficultés rencontrées pour franchir les étapes permettant de faire reculer le chômage, mais en nous appuyant sur l'expérience de ces deux années et demie. La différence entre vous et nous, c'est que lorsque vous parlez de l'emploi, vous portez comme un boulet le poids des 100 000 chômeurs supplémentaires que notre pays a enregistrés chaque année entre 1993 et 1997, et du million de chômeurs de longue durée supplémentaires pendant cette période,...

M. Thierry Mariani. C'est vrai que, depuis 1981, votre bilan a été brillant !

M. Gaëtan Gorce, rapporteur. ... alors que nous, nous nous appuyons sur l'expérience du million d'emplois créés depuis deux ans et demi.

Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Très bien !

M. Gaëtan Gorce, rapporteur. Ce choix de l'emploi, nous ne le faisons pas en misant sur une logique de partage du travail, comme vous avez l'air de le dire parfois en laissant entendre que nous ferions de la mathématique élémentaire, mais en nous fondant sur une analyse de la société et des progrès de notre économie.



M. Renaud Donnedieu de Vabres. Des progrès dus à la croissance !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Chaque année, la croissance dégage, même lorsqu'elle est moins forte qu'aujourd'hui, des ressources et des richesses supplémentaires. Or, comme l'a très bien dit Jean Le Garrec, celles-ci profitaient parfois, jusqu'ici, aux salaires, et plus souvent aux bénéficiaires : aujourd'hui, elles doivent aller aussi à l'emploi, qui retrouve ainsi sa place dans le grand débat que nous devons mener sur l'utilisation des richesses produites par la croissance. C'est cet objectif que nous poursuivons, c'est le choix de l'emploi que nous faisons.

Le second choix, qui peut paraître paradoxal quand on vous écoute, mais qui est justifié par l'ensemble de notre démarche, c'est celui de la négociation. Car, nous l'avons toujours dit, ce n'est pas cette loi qui créera de l'emploi, mais la négociation. C'est pourquoi nous lui donnons toute sa place, et pour cela, la loi était nécessaire. Comme pour le droit des salariés, vous ne revendiquez la négociation que lorsque vous êtes sûrs qu'elle restera virtuelle. (« Oh ! » sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République, du groupe de l'Union pour la démocratie française-Alliance et du groupe Démocratie libérale et Indépendants.)

Plusieurs députés du groupe socialiste. Eh oui ! Très bien !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Nous, nous voulons au contraire une négociation réelle, pour qu'elle permette d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés.

D'une certaine manière, j'ai acquis au cours de ces débats la conviction que l'opposition - comme ceux qui s'expriment en dehors de cet hémicycle et dont on a pu parfois entendre ici l'écho - ont peur, non pas de la réduction du temps de travail, non pas de la politique dans laquelle nous nous sommes engagés, mais de la négociation...

M. René Dosière. Eh oui !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. ... d'une vraie négociation, entre des partenaires qui s'appuient sur des moyens et des pouvoirs équilibrés, d'une négociation dans laquelle s'impliquent des organisations syndicales et des salariés mandatés qui se réfèrent à une logique sociale (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, et sur plusieurs bancs du groupe communiste et du groupe Radical, Citoyen et Vert*), une négociation fondée sur une autre conception de la représentativité, et qui doit permettre de déboucher sur des créations d'emplois.

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

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. En réalité, c'est cela que vous craignez, alors que c'est justement le choix que nous voulons faire.

Enfin, le troisième choix que traduit ce texte, c'est celui d'un nouveau droit du temps de travail. Le temps de travail, aujourd'hui, il est très largement éclaté nous le savons bien, dans la vie des entreprises, des services et des ateliers.

M. Renaud Donnedieu de Vabres. Et le droit à l'augmentation des salaires ?

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. Nous savons aussi que ce temps de travail éclaté n'est pas maîtrisé par les salariés - et pas toujours d'ailleurs, non plus, par les employeurs. Nous savons qu'il y a en la matière de profondes inégalités : entre les sexes, entre les catégories professionnelles, entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas,

entre ceux qui sont à temps plein et ceux qui sont à temps partiel. Ces inégalités appellent l'intervention du législateur qui, tout en s'appuyant sur la négociation, doit rappeler un certain nombre de règles, fixer des repères, des garanties, mais aussi définir des éléments nouveaux, qui fondent un droit social moderne, contrairement à ce que vous nous dites. Je pense en particulier à un principe sur lequel nous voulons nous appuyer à l'avenir, à savoir le droit à une vie personnelle et familiale normale, qui inspire une partie des dispositions que nous avons adoptées, notamment au sujet de la modulation.

Au terme de ce débat, je remercie, comme Jean Le Garrec, l'ensemble des parlementaires qui ont participé à ce débat, et bien entendu nos collègues de l'opposition, qui l'ont animé avec des arguments peut-être parfois un peu répétitifs, mais cela leur a offert l'occasion de rappeler leurs convictions et leurs positions sur ce sujet. J'associe à cet hommage M. Accoyer, aujourd'hui absent, avec lequel j'ai eu parfois des échanges un peu vifs.

Je remercie bien entendu tous les parlementaires de la majorité, qui ont toujours été extrêmement solidaires de la démarche du texte, et qui ont permis l'adoption de plus d'une centaine d'amendements, faisant ainsi progresser ce projet de loi. Celui-ci était déjà satisfaisant dans son principe, mais nous l'avons utilement amélioré, par exemple en ce qui concerne le temps partiel.

Je veux bien entendu rendre hommage et dire ma gratitude à Jean Le Garrec, président de la commission, sans lequel ce débat et ce travail parlementaire n'auraient pas été ce qu'ils ont été. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, du groupe communiste et du groupe Radical, Citoyen et Vert.*)

Je veux enfin rendre hommage, comme le président de la commission, à Martine Aubry qui, depuis deux ans et demi, a porté tous les grands textes sociaux de ce gouvernement, avec la même énergie et la même ténacité. Les échanges ne sont pas toujours faciles, car elle a une forte personnalité et exprime de fortes convictions, mais l'essentiel est que nous sachions atteindre notre objectif commun, qui est l'amélioration de la situation de l'emploi.

Les orateurs de l'opposition ont dit que, à travers ce texte, nous visions un objectif politique. Oui, au sens noble du terme. Et cet objectif politique, c'est d'assumer notre responsabilité par rapport à la société toute entière, qui attend plus d'emplois pour avoir plus de cohésion.

Vous avez dit qu'il s'agissait d'un caillou blanc placé sur un chemin peut-être tracé vers d'autres échéances. Je préfère avoir, avec l'amélioration de la situation de l'emploi et la réduction du temps de travail, ce caillou blanc sur un chemin qui monte, plutôt que, avec l'oubli de la fracture sociale, cette marque sombre aux basques de celui qui peut-être descend...

Nous aurons le souci, lors de l'application de ce texte, de veiller au respect des droits et des garanties des salariés, dans la mise en œuvre des accords qui vont se négocier.

Nous voulons aussi relier l'effort dans lequel nous sommes engagés à toute la tradition à laquelle nous sommes rattachés. Car si nous avons le souci de la modernité, nous avons aussi le souci de ces valeurs.

Cette mémoire qui nous habite, et qui vous gêne, messieurs de l'opposition, nous fait parfois faire référence aux combats du début du siècle, à Léon Blum,...

M. Thierry Mariani. Et Mitterrand ? Vous n'en parlez plus !



M. Alain Calmat. Nous sommes très fiers de Mitterrand !

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur*. ... aux 40 heures, elle nous sert de point d'appui pour bâtir, au XXI<sup>e</sup> siècle, une autre économie, une économie du plein emploi. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, du groupe communiste et du groupe Radical, Citoyen et Vert.*)

M. le président. Je mets au voix la motion de renvoi en commission.

(*La motion de renvoi en commission n'est pas adoptée.*)

M. le président. La commission mixte paritaire n'étant pas parvenue à l'adoption d'un texte commun, l'Assemblée est appelée à se prononcer sur le dernier texte voté par elle.

Je donne lecture de ce texte :

« CHAPITRE I<sup>er</sup>

« **Durée légale du travail  
et régime des heures supplémentaires**

« Art. 1<sup>er</sup> A et 1<sup>er</sup> B. – *Supprimés.* »

« Art. 1<sup>er</sup>. – I. – Le premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine. »

« II. – La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres entreprises et unités économiques et sociales, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, y compris pour celles dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés depuis plus de douze mois consécutifs. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du même code. Les voyageurs, représentants ou placiers relevant des articles L. 751-1 et suivants du même code ne sont pas pris en compte pour la détermination de cet effectif.

« Pour le calcul des effectifs des associations intermédiaires au regard des dispositions de la présente loi, sont pris en compte, d'une part, les salariés permanents de ces associations et, d'autre part, les travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

« III. – L'article L. 212-1 *bis* du code du travail est abrogé.

« IV. – Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur, préalablement à l'établissement du plan social et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année, ou, à défaut, avoir engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. »

« IV *bis* – L'article L. 212-1-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. »

« V. – Dans l'article L. 321-9 du code du travail, après la référence : "L. 321-4", sont insérés les mots : "L. 321-4-1, à l'exception du deuxième alinéa,".

« VI. – Dans les agglomérations de plus de 50 000 habitants, le président de la structure intercommunale, en liaison, le cas échéant, avec les maires des communes limitrophes, favorise l'harmonisation des horaires des services publics avec les besoins découlant, notamment du point de vue de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, de l'évolution de l'organisation du travail dans les activités implantées sur le territoire de la commune ou à proximité.

« A cet effet, il réunit, en tant que de besoin, les représentants des organismes ou collectivités gestionnaires des services concernés et les met, le cas échéant, en relation avec les partenaires sociaux des entreprises et des collectivités afin de promouvoir la connaissance des besoins et de faciliter la recherche d'adaptation locale propre à les satisfaire. »

« Art. 1<sup>er</sup> *bis* A et 1<sup>er</sup> *bis* B. – *Supprimés.* »

« Art. 1<sup>er</sup> *bis*. – *Suppression conforme.* »

« Art. 1<sup>er</sup> *ter*. – I. – Le dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif. »

« II. – Les dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail sont applicables à compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures. »

« Art. 1<sup>er</sup> *quater*. – L'article L. 212-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs. »

« Art. 1<sup>er</sup> *quinquies*. – Après l'article L. 212-4 du code du travail, il est inséré un article L. 212-4 *bis* ainsi rédigé :

« Art. L. 212-4 *bis*. – Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

« Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

« La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. »

« Art. 2. – I. – Les cinq derniers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail deviennent les premier à cinquième alinéas de l'article L. 212-7-1 inséré après l'article L. 212-7 :

« Au premier alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : "Toutefois, la" sont remplacés par le mot : "La".

« Au 2<sup>o</sup> de l'article L. 212-7-1 du même code, après les mots : "accord collectif étendu", sont insérés les mots : "ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement".

« Au cinquième alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : "du présent article et des articles" sont remplacés par les mots : "des articles L. 212-5," et le mot : "trente-neuf" par le mot : "trente-cinq". »

« II. – L'article L. 212-5 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 212-5. – Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

« I. – Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1, ou à la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une bonification de 25 %.

« Dans les autres entreprises, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 10 %.

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article L. 212-5-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.

« La contribution due par l'employeur est assise sur le salaire et l'ensemble des éléments complémentaires de rémunération versés en contrepartie directe du travail fourni.

« La contribution est recouvrée selon les règles et garanties définies à l'article L. 136-5 du code de la sécurité sociale pour le recouvrement de la contribution sociale sur les revenus d'activité.

« La contribution n'est pas due pour chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque le paiement d'une heure ainsi que sa bonification sont remplacés par 125 % de repos compensateur.

« II. – Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

« III. – Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

« Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

« La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise.

« Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

« Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures. »

« III. – Le produit de la contribution prévue au I de l'article L. 212-5 du code du travail et au I de l'article 992-2 du code rural est versé au fonds créé par l'article 2 de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n° ... du ...) assurant la compensation de l'allègement des cotisations sociales défini par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale aux régimes concernés par cet allègement.

« Les entreprises ayant conclu, avant la publication de la présente loi, un accord en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, et dont la mise en œuvre est subordonnée à l'obtention d'un agrément en application des dispositions de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, sont dispensées du paiement de la contribution prévue au I de

l'article L. 212-5 du code du travail jusqu'au premier jour du mois suivant la date à laquelle l'autorité compétente a statué sur la demande d'agrément.

« IV. – Les heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente dans les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 donnent lieu, jusqu'à cette date, à une majoration de salaire de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes et sont soumises aux dispositions du III de l'article L. 212-5 du code du travail.

« V. – Pendant la première année civile au cours de laquelle la durée hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu :

« – dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail ou à la durée considérée comme équivalente, à la bonification prévue au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 % ;

« – dans les autres entreprises, à la contribution mentionnée au deuxième alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 %.

« VI. – L'article L. 212-5-1 du code du travail est ainsi modifié :

« 1<sup>o</sup> Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Les heures supplémentaires effectuées dans les cas énumérés à l'article L. 221-12 ne s'imputent pas sur le contingent annuel prévu à l'article L. 212-6. » ;

« 2<sup>o</sup> La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée :

« Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire » ;

« 3<sup>o</sup> La deuxième phrase du quatrième alinéa est supprimée ;

« 4<sup>o</sup> Au cinquième alinéa, après la première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois. »

« VII. – L'article L. 212-6 du même code est ainsi modifié :

« 1<sup>o</sup> Le premier alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 212-8. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une et trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an » ;

« 2<sup>o</sup> Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions du premier et du troisième alinéas de l'article L. 212-5-1, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa » ;

« 3<sup>o</sup> Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine. »

« VIII. – Le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à trente-sept heures pour l'année 2000 et à trente-six heures pour l'année 2001. Lorsque l'entreprise fait application d'une convention ou d'un accord mentionné à l'article L. 212-8 du même code, ce seuil est fixé respectivement pour les années 2000 et 2001 à 1 690 et 1 645 heures. Pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et en 2003. Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

« IX. – A la première phrase de l'article L. 212-2 du code du travail, le mot : "précédent" est remplacé par la référence : "L. 212-1".

« Au deuxième alinéa de l'article L. 620-2 du même code, la référence à l'article L. 212-5 est remplacée par celle à l'article L. 212-7-1 et les mots : "le programme indicatif de la modulation mentionnée au 4<sup>o</sup> de l'article L. 212-8-4" sont remplacés par les mots : "le programme de la modulation mentionné au sixième alinéa de l'article L. 212-8". »

« Art 2 *bis* – La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

« La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. »

« Art. 2 *ter*. – L'article L. 221-4 du code du travail est complété par les mots : "auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1". »

## « CHAPITRE II

### « Répartition et aménagement du temps de travail

« Art. 3. – I. – L'article L. 212-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 212-8. – Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année. La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.

« Les conventions ou accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par les deuxièmes alinéas des articles L. 212-1 et L. 212-7.



« Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 et ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus à l'article L. 212-6.

« Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de 1 600 heures.

« Les conventions et accords définis par le présent article doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, ainsi que le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

« Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

« Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans la convention ou l'accord.

« Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

« La convention et l'accord définis par le présent article fixent les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.

« Les conventions et accords définis par le présent article peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.

« Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

« II. – Au premier alinéa de l'article L. 212-8-5 du même code, les mots : "tel que mentionné à l'article L. 212-2-1, au onzième alinéa (2<sup>e</sup>) de l'article L. 212-5 ou à l'article L. 212-8" sont remplacés par les mots : "mentionnés aux articles L. 212-7-1 et L. 212-8".

« Avant le dernier alinéa du même article L. 212-8-5, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées. »

« III. – L'article L. 212-9 du même code devient l'article L. 212-10. Au premier alinéa de cet article, les mots : "au deuxième alinéa de l'article L. 212-5" sont remplacés par les mots : "aux premier alinéa du I de l'article L. 212-5, cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1 et à l'article L. 212-7-1".

« IV. – Les articles L. 212-2-1, L. 212-8-1, L. 212-8-2, L. 212-8-3 et L. 212-8-4 du même code sont abrogés.

« V. – Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 212-2-1 et L. 212-8 du code du travail applicables à la date de publication de la présente loi de meurent en vigueur. Toutefois, à compter de la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures, les heures excédant une durée moyenne sur l'année de trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code. »

« Art. 4. – I. – L'article L. 212-9 du code du travail est ainsi rétabli :

« *Art. L. 212-9. – I.* – La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

« II. – Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

« La convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. L'accord précise également les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

« Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

« II. - *Non modifié.* »

« Art. 4 *bis*. - Après l'article L. 221-16 du code du travail, il est inséré un article L. 221-16-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 221-16-1. - L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 221-5 et L. 221-16 ou en infraction aux articles 41 (*a* et *b*) et 105 (*j*) du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

« Le président du tribunal peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

### « CHAPITRE III

#### « Dispositions relatives aux cadres

« Art. 5. - Le chapitre II du titre I<sup>er</sup> 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 I<sup>er</sup> et aux chapitres préliminaire, I<sup>er</sup> 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 retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre I<sup>er</sup> 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 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 en heures 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 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 deux cent dix-sept 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 salarié 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. »

#### « CHAPITRE IV

##### « Travail à temps partiel et contrat intermittent

« Art. 6. – I. – Dans la section 2 du chapitre II du titre I<sup>er</sup> 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<sup>o</sup> Le huitième alinéa est inséré après le premier alinéa de l'article L. 212-4-9 ;

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

« 3<sup>o</sup> 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 deux heures ou 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 deux heures que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article 16 de la loi n° 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 :

« 1° Les catégories de salariés concernés ;

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

« 3<sup>o</sup> 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. La 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. »

« Art. 6 *bis* – 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 trente-cinq heures pour les entreprises concernées. Toutefois, le bénéfice de ces dispositions reste acquis aux contrats qui y ouvriraient droit à la date d'entrée en vigueur de la réduction de la durée légale du travail. »

« Art. 6 *ter* et 6 *quater*. – *Supprimés.* »

« Art. 7. – I. – Il est créé, dans la section 2 du chapitre II du titre I<sup>er</sup> 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 :

« 1<sup>o</sup> La qualification du salarié ;

« 2<sup>o</sup> Les éléments de la rémunération ;

« 3<sup>o</sup> La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

« 4<sup>o</sup> Les périodes de travail ;

« 5<sup>o</sup> 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. 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 %.

« III. – Après l'article L. 122-24-4 du code du travail, il est inséré un article L. 122-24-5 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-24-5. – Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3<sup>o</sup> et du 4<sup>o</sup> de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. »

#### « CHAPITRE V

#### « Dispositions relatives aux congés

#### « CHAPITRE VI

#### « Compte épargne-temps

« Art. 9. – L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi modifié :

« 1<sup>o</sup> 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 neuvième alinéa du présent article. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans ;

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

« 3<sup>o</sup> 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 utilisables à l'initiative du salarié.

« 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. »

« 3<sup>o</sup> bis Après le septième alinéa, 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 cinq jours par an et sans pouvoir excéder au total quinze 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. »

« 4<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> Au dixième alinéa, après les mots : "accord interprofessionnel", sont insérés les mots : "ou une convention ou un accord collectif étendu". »

#### « CHAPITRE VII

#### « Formation et réduction du temps de travail

« 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 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 n<sup>o</sup> 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.



« 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.* »

« Art. 10 *bis*. – Les articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail sont ainsi modifiés :

« 1<sup>o</sup> 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" ;

« 2<sup>o</sup> 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. » ;

« 3<sup>o</sup> 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 trente-six 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. »

#### « CHAPITRE VIII

##### « Développement de la négociation et allègement des cotisations sociales

« Art. 11. – I. – Les entreprises qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient d'un allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

« II. – Pour ouvrir droit à l'allègement, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise doit être fixée :

« 1<sup>o</sup> Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés, par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues au V ou au VI ;

« 2<sup>o</sup> Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés :

« – soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues aux V, VI et VII ;

« – soit en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions médico-sociales ou d'un accord conclu dans les conditions définies à l'article L. 132-30 du code du travail.

« 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'allègement, 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'allègement 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 lorsque aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées, au plan départemental ou local, par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les délégués du personnel peuvent négocier un accord collectif d'entreprise. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé dans les trois mois suivant cette approbation par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

« VIII. – A compter du 1<sup>er</sup> 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'allègement si le document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies au I et comportant l'engagement prévu audit I est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé, lorsqu'elle existe, par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail.

« IX. – Bénéficient également de l'allègement dans les conditions prévues au XI :

« – les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée du travail en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou agréé ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;

« – les entreprises visées à l'article 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

branche ou d'entreprise, conclu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, fixant la durée du travail dans les limites prévues au I.

« X. – Lorsque la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu n'excède pas trente-trois heures trente-six minutes en moyenne sur l'année, les entreprises bénéficient, pour ces salariés, de l'allègement nonobstant les dispositions des I et II.

« XI. – Pour bénéficier de l'allègement, l'employeur doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les conditions au titre desquelles il s'applique, notamment la durée collective du travail applicable et la date d'application de celle-ci. Il doit également tenir à disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du droit à allègement.

« Pour les conventions ou accords conclus dans les conditions fixées aux II à VIII ainsi qu'aux deuxième et troisième alinéas du IX du présent article, la déclaration visée au précédent alinéa doit en outre comporter le nombre d'emplois créés ou préservés.

« L'allègement résultant de l'application des dispositions de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale prend effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle est entrée en vigueur la durée du travail fixée dans les limites définies au I ou, si elle lui est postérieure, la date de réception par les organismes mentionnés ci-dessus de la déclaration de l'employeur sans que cette date puisse être antérieure à celle du dépôt de l'accord effectué en application du premier alinéa de l'article L. 132-10 du code du travail.

« XII. – Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est déterminé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.

« XIII. – Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ou au plan départemental pour ce qui concerne les départements 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'allègement 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'allègement 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'allègement 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'allègement. Dans les cas définis au présent alinéa, l'employeur est tenu de reverser le montant de l'allègement indûment appliqué.

« XVI. – Lorsque les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements souscrits dans l'accord en matière d'emploi, ils peuvent saisir l'autorité administrative. Cette dernière, après avoir entendu l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants du personnel l'ayant saisie, établit un rapport qui leur est communiqué et qui est transmis à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale aux fins, le cas échéant, de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allègement selon les modalités prévues à l'alinéa suivant.

« La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allègement, 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'allègement 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'allègement 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. »

« Art. 11 *bis* – 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 n° 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 au II à VIII de l'article 11.

« La rémunération minimale visée au premier alinéa est revalorisée au 1<sup>er</sup> 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 n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée. 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'allègement 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. »

« Art. 12. - I. - La section 4 du chapitre I<sup>er</sup> 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 n° ... du ... relative à la réduction négociée du temps de travail bénéficient d'un allègement des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés.

« II. - Peuvent bénéficier de cet allègement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail ainsi que, d'une part, les entreprises d'armement maritime et, d'autre part, les entreprises de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local, que ces entreprises soient constituées sous forme de sociétés ou organismes de droit privé, de sociétés d'économie mixte ou d'établissements publics industriels et commerciaux.

« Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allègement, eu égard au caractère de monopole de leurs activités principales ou au caractère prépondérant des concours de l'État dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'État 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'État.

« Peuvent également bénéficier de l'allègement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.

« III. - Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés occupés selon une durée collective de travail ou une durée de travail stipulée au contrat fixées

dans les limites définies au I de l'article 11 de la loi n° 0000 du 00 avril 0000 précitée. L'allègement est également applicable aux salariés mis à la disposition de ces entreprises dans les conditions prévues à l'article L. 124-3 du code du travail.

« Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés cadres ou itinérants dont la durée de travail, fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail, est compatible avec les limites définies au I de l'article 11 de la loi n° ... du ... précitée.

« Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale mentionnées à l'article L. 322-13 du code du travail.

« Le montant de cet allègement est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum, selon un barème déterminé par décret.

« Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n° ... du ... précitée et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1 460 heures sur l'année, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

« Il est revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.

« IV. - L'allègement auquel ouvrent droit les salariés est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées rapporté à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise calculée sur le mois. Si la durée collective du travail est inférieure ou égale à trente-deux heures hebdomadaires, le nombre d'heures rémunérées est rapporté à la durée mensuelle correspondant à la durée hebdomadaire de trente-deux heures.

« Les salariés dont la durée stipulée au contrat de travail est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable n'ouvrent pas droit à l'allègement. 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'allègement, déterminé selon des modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret.

« VI. - Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :

« a) Avec l'aide prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou avec l'exonération prévue à l'article 39 ou à l'article 39-1 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

« b) Avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.

« Dans le cas prévu au a ci-dessus, le montant de l'allègement 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 n° 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, du II de l'article L. 322-4-16 du code du travail pour les entreprises d'insertion visées à l'article L. 322-4-16-1 du même code et de l'article L. 322-12 du code du travail ne sont pas applicables aux salariés des entreprises ouvrant droit au bénéfice de l'allègement 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 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou, si elle est postérieure, à compter de la date prévue au XI de l'article 11 de la présente loi. »

« Art. 12 *ter*. – L'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée est ainsi modifié :

« 1° Le deuxième alinéa du I est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, la réduction peut être organisée en trois étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au maximum de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2002 ; »

« 2° Dans le deuxième alinéa du II, après les mots : "en référence à la durée initiale du travail", sont insérés les mots : ", le cas échéant, les dates et l'ampleur des étapes de la réduction du temps de travail" ;

« 2° *bis* Dans le dernier alinéa du III, le mot : "six" est remplacé par le mot : "douze" ;

« 2° *ter* Le deuxième alinéa du IV est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Toutefois, lorsque le mode de calcul ainsi défini ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait au moins égale à celle fixée par la première phrase du second alinéa du IV de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables ; »

« 3° La dernière phrase du quatrième alinéa du IV est complétée par les mots : "ou, pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, de la date d'entrée en vigueur de la première étape de la réduction du temps de travail" ;

« 4° Le dernier alinéa du IV est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, l'aide est attribuée à compter de l'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord ; »

« 5° La première phrase du dernier alinéa du V est complétée par les mots : "ou, pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, de la date d'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord" ;

« 6° Après le troisième alinéa du VI, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, le montant de l'aide est calculé au prorata de la réduction du temps de travail effectivement réalisée par rapport à celle prévue par l'accord". »

« Art. 12 *quater*. – I et II. – *Non modifiés*.

« III, IV et V. – *Supprimés*. »

« Art. 12 *quinquies*. – Il est inséré, dans l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, un article 8-2 ainsi rédigé :

« Art. 8-2. – L'allègement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale est applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les conditions prévues à cet article, aux cotisations à la charge de l'employeur mentionnées à l'article 7-1.

« La contribution prévue à l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article 992-2 du code rural est recouvrée selon les règles et garanties prévues à l'article 8-1 et sous réserve des adaptations nécessaires fixées par arrêté interministériel. »

« Art. 12 *sexies*. – Après l'article 4 de la loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche de Corse, il est inséré un article 4 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 4 *bis*. – Les entreprises mentionnées à l'article 4 de la présente loi qui remplissent les conditions prévues aux articles 11 et 12 de la loi n° ... du ... relative à la réduction négociée du temps de travail peuvent bénéficier de l'allègement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale. Cet allègement est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

« Cette majoration n'est pas cumulable avec la majoration prévue à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

« Les dispositions de l'article 4 de la présente loi cessent définitivement d'être applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise à compter de la date à laquelle est appliqué cet allègement.

« Les dispositions du présent article sont applicables aux gains et rémunérations versés à compter de la date prévue au V de l'article 12 de la loi n° ... du ... précitée et jusqu'au terme de la période de cinq ans mentionnée au premier alinéa du IV de l'article 4 de la présente loi. »

« Art. 13. – I et II. – *Non modifiés*.

« II *bis*. – La dernière phrase du quatrième alinéa de l'article L. 127-1 du code du travail est ainsi rédigée :

« Toutefois, une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes ou une personne morale possédant plusieurs établissements distincts, enregistrés soit au registre du commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l'agriculture, peut, au titre de chacune de ses entreprises ou établissements, appartenir à un groupement différent. »

« III à VI. – *Non modifiés.* »

#### « CHAPITRE IX

#### « Sécurité juridique

« Art. 14. – I. – Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et qui sont conformes aux dispositions de la présente loi.

« II. – A l'exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail issus de l'article 2 de la présente loi, les clauses des accords conclus en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée et contraires aux dispositions de la présente loi continuent à produire leurs effets jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant, et au plus tard pendant une durée d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi. »

« Art. 14 *bis*. – *Conforme.* »

« Art. 15. – I. – Après l'article L. 212-2-2 du code du travail, il est rétabli un article L. 212-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 212-3. – La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord de réduction de la durée du travail, ne constitue pas une modification du contrat de travail. »

« II. – Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L. 122-14 à L. 122-17 du code du travail. »

« Art. 15 *bis*. – Après le deuxième alinéa de l'article L. 321-13 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 1<sup>o</sup> *bis* Licenciement en cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail consécutive à une réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif. »

#### « CHAPITRE X

#### « Rémunération

« Art. 16. – I. – Les salariés dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ne peuvent percevoir, postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de cent soixante-neuf heures. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.

« Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1<sup>er</sup> 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.

« Si la durée collective est réduite en deçà de trente-cinq heures, les salariés perçoivent au minimum le salaire mensuel tel que défini ci-dessus à due proportion de la réduction de la durée du travail en deçà de trente-cinq heures.

« Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée collective est réduite en dessous de trente-neuf heures, et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

« II. – Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée collective de travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum prévu au I ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum.

« Les salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la réduction de la durée collective bénéficient également de ce minimum calculé à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément différentiel.

« Bénéficiant également de ce complément calculé à due proportion les salariés employés à temps partiel à la date de la réduction de la durée du travail lorsqu'ils sont occupés sur un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément, sauf si les salariés à temps partiel ont choisi de maintenir ou d'accroître leur durée du travail.

« III. – Dans les cas où, en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent à la suite d'une modification intervenue dans la situation juridique de l'employeur, le nouvel employeur est tenu de verser aux salariés concernés le même complément différentiel de salaire que celui dont ils bénéficiaient à la date de cette modification. Le minimum applicable à chaque salarié est ensuite revalorisé dans les mêmes conditions que celles définies au deuxième alinéa du I.

« IV. – Les apprentis dont la durée du travail a été réduite bénéficient de la garantie de rémunération définie au I du présent article au prorata du montant minimum du salaire fixé en application de l'article L. 117-10 du code du travail.

« Les salariés ayant conclu un contrat de qualification ou d'orientation et dont la durée du travail a été réduite bénéficient de cette même garantie au prorata du montant minimum de la rémunération fixée par décret en application des articles L. 981-3 et L. 981-8 du même code.

« Le calcul de la garantie de ressources attribuée, en vertu de l'article 32 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, aux personnes handicapées exerçant une activité professionnelle et fixée par rapport au salaire minimum de croissance intègre le complément différentiel de salaire prévu au I du présent article, lorsque la durée de travail de ces personnes a été réduite.

« Les travailleurs handicapés employés dans les ateliers protégés ou les centres de distribution de travail à domicile visés à l'article L. 323-31 du code du travail bénéficient, lorsque leur durée de travail a été réduite, de la



garantie de rémunération définie au I du présent article au prorata du montant minimum de salaire fixé par décret en application de l'article L. 323-32 du même code.

« IV. – Avant le 31 décembre 2002, le Gouvernement, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, présentera au Parlement un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie définie ci-dessus et précisant les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2005 compte tenu de l'évolution du salaire mensuel de base ouvrier mentionné au I et de la progression du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141-2 du code du travail. Au vu des conclusions de ce rapport, seront arrêtées les mesures nécessaires pour qu'à cette date la garantie, devenue sans objet, cesse de produire effet.

« V. – Sous réserve des dispositions du II, lorsque les salariés dont la durée du travail a été réduite perçoivent le complément prévu au I du présent article ou un complément de même nature destiné à assurer le maintien de tout ou partie de leur rémunération en application des stipulations d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ce complément n'est pas pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel telle que définie au troisième alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail, sauf stipulation contraire de l'accord collectif.

« VI. – Pendant la période définie au V de l'article 2 de la présente loi et dans les entreprises visées au dernier alinéa dudit V, la rémunération mensuelle due au salarié occupé selon une durée collective de travail hebdomadaire de trente-neuf heures est calculée en multipliant la rémunération horaire par cent soixante-neuf.

Lorsque les salariés de ces entreprises sont employés selon des durées hebdomadaires de travail, collectives ou individuelles, comprises entre trente-cinq et trente-neuf heures, la rémunération mensuelle est calculée selon la même règle, à due proportion de la durée du travail. »

## « CHAPITRE XI

### « Application dans les professions agricoles

« Art. 17. – I. – L'article 992 du code rural est ainsi modifié :

« 1<sup>o</sup> La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée :

« La durée légale du travail effectif des salariés agricoles énumérés à l'article 1144 (1<sup>o</sup> à 3<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup>, 9<sup>o</sup> et 10<sup>o</sup>) est fixée à trente-cinq heures par semaine sauf pour ceux employés par les établissements publics administratifs cités au 7<sup>o</sup> dudit article. » ;

« 2<sup>o</sup> Le dernier alinéa est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

« Sans préjudice des clauses des conventions collectives, des usages ou des dispositions du contrat de travail l'assimilant à du temps de travail effectif, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail.

« Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs. »

« II. – Les dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 992 du code rural sont applicables à compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures.

« III. – La durée prévue par l'article 992 du code rural est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres exploitations et entreprises, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.

« IV. – Il est inséré, dans le code rural, un article 992 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 992 *bis*. – Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

« Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

« La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. »

« V. - L'article 992-2 du code rural est ainsi rédigé :

« Art. 992-2. - Dans les établissements ou les exploitations assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article 992 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

« I. - Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées dans les entreprises ou exploitations où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article 992, ou à la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une bonification de 25 %.

« Dans les autres entreprises ou exploitations, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 10 %.

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article 993-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.

« La contribution due par l'employeur est assise sur le salaire et l'ensemble des éléments complémentaires de rémunération versés en contrepartie directe du travail fourni.

« La contribution est recouvrée selon les règles et garanties définies à l'article L. 136-5 du code de la sécurité sociale pour le recouvrement de la contribution sociale sur les revenus d'activité.

« La contribution n'est pas due pour chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque le paiement d'une heure ainsi que sa bonification sont remplacés par 125 % de repos compensateur.

« II. - Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

« III. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article 993, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

« Dans les entreprises ou exploitations non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27 du code du travail, ce remplacement est subordonné en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

« La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise ou l'exploitation.

« Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 993-2 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

« Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entre-

prise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

« VI. - Il est inséré, dans le code rural, un article 992-3 ainsi rédigé :

« Art. 992-3. - Les dispositions des articles L. 212-3, L. 212-7-1 et L. 221-16-1 du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article 992. »

« VII. - La première phrase du premier alinéa de l'article 993-1 du code rural est ainsi rédigée :

« Le repos prévu aux deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 993 peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. »

« VIII. - Après la première phrase du sixième alinéa de l'article 993-1 du code rural, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur dans la limite de six mois. »

« IX. - Le premier alinéa de l'article 993-2 du code rural est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans des conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 212-8 du code du travail. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une à trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an. »

« X. - Après le deuxième alinéa de l'article 993-2 du code rural, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine. »

« XI. - L'article 994 du code rural est ainsi modifié :

« 1<sup>o</sup> Aux premier, deuxième et cinquième alinéas, le nombre : "quarante-six" est remplacé par le nombre : "quarante-quatre" ;

« 2<sup>o</sup> Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que la durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. »

« XII. - L'article 997 du code rural est ainsi modifié :

« 1<sup>o</sup> Le premier alinéa est complété par les mots : "auquel s'ajoute le repos prévu à l'article 997-2 du présent code" ;

« 2<sup>o</sup> L'article 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 trente-six 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. »

« XIII. – Il est inséré, dans le code rural, un article 997-2 ainsi rédigé :

« Art. 997-2. – Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

« Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

« Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

« Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur. »

« XIV. – Les dispositions des articles 2 (IV, V, VIII), 3, 4, 5, 10 (I), 10 *bis*, 11, 11 *bis*, 12, 12 *ter*, 14 et 15 de la présente loi sont applicables aux entreprises ou exploitations occupant des salariés mentionnés à l'article 992 du code rural, sous réserve, en ce qui les concerne, du remplacement des références aux articles L. 212-1, L. 212-4, L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-7, L. 220-1, L. 221-4 et L. 611-9 du code du travail par les références aux articles correspondants du code rural.

« XV. – Aux articles 1062-1, 1031 (dernier alinéa) et 1157-1 du code rural, après la référence à l'article L. 241-13, les mots : "et L. 241-13-1" sont insérés. »

#### « CHAPITRE XI bis

##### « Dispositions diverses

« Art. 18. – I. – Les deux premiers alinéas de l'article L. 120-3 du code du travail sont supprimés.

« II. – Dans le troisième alinéa de cet article, les mots : "visés au premier alinéa" sont remplacés par les mots : "physique immatriculée au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou, pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales, auprès des unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales". »

« Art. 19. – Dans la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail, après les mots : "avantages financiers", sont insérés les mots : "notamment les aides à l'emploi, en particulier celles créées par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et l'article 11 de la loi n° ... du ... relative à la réduction négociée du temps de travail" ».

#### « CHAPITRE XII

##### « (Division et intitulé supprimés)

« Art. 20. – I. – Chaque année, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de l'allègement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

« Ce rapport porte notamment sur l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail et de cet allègement. Il présente les enseignements et les orientations à tirer du bilan de la situation.

« Ce rapport est soumis pour avis à la Commission nationale de la négociation collective prévue à l'article L. 136-2 du code du travail.

« Il est transmis au conseil de surveillance du fonds créé par l'article 2 de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n° ... du ...) et dont la composition, fixée par décret en Conseil d'Etat, comprend notamment des membres du Parlement et des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national.

« II. – Chaque année, le Gouvernement présentera au Parlement le bilan de l'application de la réduction du temps de travail dans les fonctions et secteurs publics. »

« Art. 21. – La présente loi est, sauf disposition contraire, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou au premier jour du mois suivant sa publication si celle-ci est postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2000. »

#### Vote sur l'ensemble

M. le président. Personne ne demande la parole dans les explications de vote?...

Je mets aux voix l'ensemble du projet de loi.

(L'ensemble du projet de loi est adopté.)

3

#### DÉPÔT DE RAPPORTS

M. le président. J'ai reçu, le 15 décembre 1999, de M. Didier Migaud, rapporteur général, un rapport, n° 2021, fait au nom de la commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi de finances pour 2000.

J'ai reçu, le 15 décembre 1999, de M. Guy Lengagne un rapport, n° 2023, fait au nom de la commission des affaires étrangères sur le projet de loi, adopté par le Sénat, autorisant l'approbation du protocole visant à amender le paragraphe 2 de l'article X de la convention internationale pour la conservation des thonidés de l'Atlantique (n° 1927).

J'ai reçu, le 15 décembre 1999, de M. François Loncle un rapport, n° 2024, fait au nom de la commission des affaires étrangères sur le projet de loi, adopté par le Sénat, autorisant l'approbation de la convention d'assistance administrative mutuelle entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République slovaque pour la prévention, la recherche et la poursuite des fraudes douanières (n° 1425).

J'ai reçu, le 15 décembre 1999, de M. Marc Reymann un rapport, n° 2025, fait au nom de la commission des affaires étrangères, sur le projet de loi, adopté par le Sénat, autorisant l'approbation de la convention entre le Gouvernement de la République française, le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne, le



Gouvernement de la République italienne et le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord portant création de l'Organisation conjointe de coopération en matière d'armement (OCCAR) (ensemble quatre annexes) (n° 1916).

J'ai reçu, le 15 décembre 1999, de Mme Nicole Feidt un rapport, n° 2026, fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi, adopté par le Sénat, portant réglementation des ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (n° 1692).

J'ai reçu, le 15 décembre 1999, de M. Gaëtan Gorce un rapport, n° 2028, fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, en vue de la lecture définitive du projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail (n° 2027).

J'ai reçu, le 15 décembre 1999, de M. Didier Migaud, rapporteur général, un rapport, n° 2029, fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du Plan, en nouvelle lecture, sur le projet de loi de finances pour 2000, modifié par le Sénat (n° 2020).

4

#### DÉPÔT D'UN RAPPORT SUR UNE PROPOSITION DE RÉOLUTION

M. le président. J'ai reçu, le 15 décembre 1999, de M. Didier Migaud, rapporteur général, un rapport, n° 2030, fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du Plan, sur la proposition de résolution de M. François d'Aubert et plusieurs de ses collègues tendant à la création d'une commission d'enquête sur les redressements fiscaux abusifs (n° 1935).

5

#### DÉPÔT D'UN RAPPORT D'INFORMATION

M. le président. J'ai reçu, le 15 décembre 1999, de M. Paul Quilès et M. François Lamy, un rapport d'information, n° 2022, déposé en application de l'article 145 du règlement par la commission de la défense nationale et des forces armées, en conclusion des travaux d'une mission d'information sur le conflit du Kosovo.

6

#### DÉPÔT D'UN PROJET DE LOI REJETÉ PAR LE SÉNAT

M. le président. J'ai reçu, le 15 décembre 1999, transmis par M. le Premier ministre, un projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail, adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, et qui a fait l'objet d'un vote de rejet en nouvelle lecture par le Sénat au cours de sa séance du 15 décembre 1999.

Ce projet de loi, n° 2027, est renvoyé à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, en application de l'article 83 du règlement.

8

#### ORDRE DU JOUR DES PROCHAINES SÉANCES

M. le président. Jeudi 16 décembre 1999, à neuf heures, première séance publique :

Discussion de la proposition de loi, n° 1996, de M. Laurent Fabius portant création de la chaîne parlementaire :

M. Didier Mathus, rapporteur, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales (rapport n° 2007) ;

Discussion, en nouvelle lecture, du projet de loi de finances pour 2000 (n° 2020) :

M. Didier Migaud, rapporteur général, au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du Plan (rapport n° 2029).

A quinze heures, deuxième séance publique :

Suite de l'ordre du jour de la première séance.

A vingt et une heures, troisième séance publique :

Suite de l'ordre du jour de la première séance.

La séance est levée.

*(La séance est levée à vingt-trois heures quarante-cinq.)*

*Le Directeur du service du compte rendu intégral  
de l'Assemblée nationale,*

JEAN PINCHOT

**ABONNEMENTS**  
(TARIFS AU 1<sup>er</sup> JANVIER 1999)

ÉDITIONS		FRANCE		PARTICIPATION forfaitaire aux frais d'expédition *		ÉTRANGER	
Codes	Titres	Francs	Euros	Francs	Euros	Francs	Euros
<b>DÉBATS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE :</b>							
03	Compte rendu..... 1 an	126	19,21	190	28,97	688	104,88
33	Questions..... 1 an	125	19,06	133	20,28	419	63,88
83	Table compte rendu.....	61	9,30	20	3,05	126	19,21
93	Table questions.....	60	9,15	18	2,74	109	16,62
<b>DÉBATS DU SÉNAT :</b>							
05	Compte rendu..... 1 an	116	17,68	170	25,92	576	87,81
35	Questions..... 1 an	115	17,68	100	15,24	363	55,34
85	Table compte rendu.....	61	9,30	10	1,52	81	12,35
95	Table questions.....	39	5,95	9	1,37	65	9,91
<b>DOCUMENTS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE :</b>							
07	Série ordinaire..... 1 an	1 264	192,70	700	106,71	3 020	460,40
27	Série budgétaire..... 1 an	298	45,43	23	3,51	348	53,05
<b>DOCUMENTS DU SÉNAT :</b>							
09	Un an.....	1 213	184,92	550	83,85	2 610	397,89

Les **DÉBATS de L'ASSEMBLÉE NATIONALE** font l'objet de deux éditions distinctes :

- 03 : compte rendu intégral des séances ;
- 33 : questions écrites et réponses des ministres.

Les **DÉBATS du SÉNAT** font l'objet de deux éditions distinctes :

- 05 : compte rendu intégral des séances ;
- 35 : questions écrites et réponses des ministres.

Les **DOCUMENTS de L'ASSEMBLÉE NATIONALE** font l'objet de deux éditions distinctes :

- 07 : projets et propositions de lois, rapports et avis des commissions ;
- 27 : projets de lois de finances.

Les **DOCUMENTS DU SÉNAT** comprennent les projets et propositions de lois, rapports et avis des commissions.

**En cas de changement d'adresse, joindre une bande d'envoi à votre demande**

Tout paiement à la commande facilitera son exécution

Pour expédition par voie aérienne (outre-mer et l'étranger), paiement d'un supplément modulé selon la zone de destination

(\*) Décret n° 98-1114 du 10 décembre 1998

DIRECTION, RÉDACTION ET ADMINISTRATION : 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15  
STANDARD : 01-40-58-75-00 — RENSEIGNEMENTS : 01-40-58-79-79 — TÉLÉCOPIE : 01-45-79-17-84

**Prix du numéro : 4,20 F (0,64 €)**