

N° 203

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2004-2005

Annexe au procès-verbal de la séance du 17 février 2005

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur la proposition de loi, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise,

Par M. Louis SOUVET,
Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, *président* ; MM. Alain Gournac, Louis Souvet, Gérard Dériot, Jean-Pierre Godefroy, Mmes Claire-Lise Campion, Valérie Létard, MM. Roland Muzeau, Bernard Seillier, *vice-présidents* ; MM. François Autain, Paul Blanc, Jean-Marc Juillard, Mmes Anne-Marie Payet, Gisèle Printz, *secrétaires* ; Mme Jacqueline Alquier, MM. Gilbert Barbier, Daniel Bernardet, Claude Bertaud, Mme Brigitte Bout, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Mmes Isabelle Debré, Christiane Demontes, M. Gérard Dériot, Mme Sylvie Desmarescaux, M. Claude Domeizel, Mme Bernadette Dupont, MM. Michel Esneu, Jean-Claude Étienne, Guy Fischer, Jacques Gillot, Jean-Pierre Godefroy, Mmes Françoise Henneron, Marie-Thérèse Hermange, Christiane Kammermann, M. André Lardeux, Mme Raymonde Le Texier, MM. Dominique Leclerc, Marcel Lesbros, Roger Madec, Jean-Pierre Michel, Alain Milon, Georges Mouly, Jackie Pierre, Mmes Catherine Procaccia, Janine Rozier, Michèle San Vicente, Patricia Schillinger, MM. Jacques Siffre, Jean-Marie Vanlerenberghe, Alain Vasselle, Paul Vergès, André Vézinhel.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (12^{ème} législ.) : 2030, 2040 et T.A. 378

Sénat : 181 et 205 (2004-2005)

Travail.

SOMMAIRE

Pages

AVANT-PROPOS	6
I. LES LOIS RELATIVES AUX TRENTE-CINQ HEURES ONT SOUMIS L'ÉCONOMIE FRANÇAISE À D'EXCESSIVES RIGIDITÉS	8
A. DES CONTRAINTES FORTES POUR LES ENTREPRISES	9
B. MOINS DE POUVOIR D'ACHAT POUR LES SALARIÉS	10
C. UN POTENTIEL DE CROISSANCE AMOINDRI POUR L'ÉCONOMIE FRANÇAISE.....	11
II. DE NOUVEAUX ASSOUPLEMENTS QUI NE REMETTENT PAS EN CAUSE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL	13
A. UNE PROPOSITION DE LOI QUI S'INSCRIT DANS LE PROLONGEMENT DES RÉFORMES PRÉCÉDENTES.....	13
1. <i>D'importantes réformes ont déjà eu lieu</i>	13
2. <i>La durée légale du travail à trente-cinq heures est maintenue</i>	15
B. LES ASSOUPLEMENTS ENVISAGÉS	15
1. <i>La réforme du compte épargne-temps</i>	15
2. <i>La création d'un nouveau régime d'heures choisies</i>	17
3. <i>Les règles spécifiques aux entreprises employant au plus vingt salariés</i>	17
C. LES PROPOSITIONS DE VOTRE COMMISSION	18
1. <i>Garantir à chaque salarié le bénéfice effectif de cinq semaines de repos annuelles</i>	18
2. <i>Inciter fiscalement les salariés à utiliser les droits inscrits sur un compte épargne- temps pour abonder un plan ou un régime de retraite d'entreprise</i>	19
3. <i>Préciser la durée maximale journalière du travail autorisée en cas de recours aux heures choisies</i>	19
EXAMEN DES ARTICLES	20
• <i>Article premier (art. L. 227-1 du code du travail) Réforme du compte épargne- temps</i>	20
• <i>Article 2 (art. L. 212-6-1 nouveau et L. 212-15-3 du code du travail) Institution d'un régime de temps choisi</i>	29
• <i>Article 3 (article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail) Mesures concernant les petites entreprises de vingt salariés au plus</i>	33
• <i>Article 4 Gage</i>	37

TRAVAUX DE LA COMMISSION	39
I. AUDITIONS DES MARDI 8 ET MERCREDI 9 FÉVRIER 2005	39
• <i>Audition de MM. Michel Coquillion, secrétaire général adjoint, et Patrick Rouget, conseiller technique, de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (mardi 8 février 2005)</i>	39
• <i>Audition de MM. Alain Lecanu, secrétaire national, et Guillaume Demigné, conseiller technique, de la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC) (mardi 8 février 2005)</i>	43
• <i>Audition de MM. Jean-François Veysset, vice-président, et Georges Tissié, directeur des affaires sociales, de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) (mardi 8 février 2005)</i>	46
• <i>Audition de MM. Pierre Perrin, président, Pierre Burban, secrétaire général, et Guillaume Tabourdeau, conseiller technique, de l'Union professionnelle artisanale (UPA) (mardi 8 février 2005)</i>	50
• <i>Audition de MM. Rémy Jouan, secrétaire national, et Didier Prono, secrétaire général, de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) (mercredi 9 février 2005)</i>	52
• <i>Audition de Mmes Michèle Biaggi, secrétaire confédérale, et Lucile Castex, assistante juridique, de la Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) (mercredi 9 février 2005)</i>	55
• <i>Audition de MM. Alain Mennesson et Eric Thouzeau, conseillers confédéraux de la Confédération générale du travail (CGT) (mercredi 9 février 2005)</i>	57
• <i>Audition de MM. Denis Gautier-Sauvagnac, président du groupe des relations sociales, et Dominique Tellier, directeur des relations sociales, du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) (mercredi 9 février 2005)</i>	60
II. EXAMEN DU RAPPORT	63
TABLEAU COMPARATIF	68

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Sans méconnaître la tendance historique à la baisse de la durée du travail, votre commission s'est toujours élevée contre la politique de réduction autoritaire et systématique du temps de travail dans les entreprises.

Dès le débat précédant l'adoption de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, elle s'était inquiétée des conséquences de ce projet sur le coût du travail, notamment peu qualifié, et sur la situation économique de la France face à la concurrence internationale. Elle avait critiqué son inadéquation aux besoins des entreprises, variables selon leur secteur d'activité, leur taille ou la situation conjoncturelle. Elle s'était également préoccupée du coût mal évalué de cette réforme pour les finances de l'État.

Surtout, elle n'a jamais cru que le « partage » du travail constitue un moyen efficace de créer des emplois et de lutter contre le chômage. Elle considère, au contraire, que c'est le travail qui crée l'emploi. Comme le montrent les comparaisons internationales, les pays où la durée du travail et le taux d'activité sont les plus élevés sont aussi ceux où le chômage est le plus faible. Ce constat ne doit pas surprendre : un plus grand volume d'heures travaillées signifie plus de créations de richesses, et donc davantage de consommation, d'investissement et d'emplois.

La loi Fillon du 17 janvier 2003 a apporté d'importants aménagements aux lois Aubry et en a atténué certains des effets les plus négatifs. Elle a mis fin, progressivement, au système aberrant des SMIC multiples et a ouvert de nouvelles possibilités de négociations entre partenaires sociaux en matière d'heures supplémentaires. Elle a également simplifié et rendu plus efficace le système d'allègement de cotisations sociales mis en place parallèlement à la réduction du temps de travail.

Pour autant, de nouveaux assouplissements sont apparus nécessaires, notamment pour donner aux salariés plus de liberté dans la détermination et l'organisation de leur temps de travail. Certains salariés apprécient le temps libre que leur procurent les trente-cinq heures et sont satisfaits de leur niveau de revenu ; il n'est pas question d'obliger ces salariés à travailler plus. D'autres, en revanche, souhaiteraient une répartition différente entre loisirs et temps de travail pour obtenir un salaire plus élevé. La législation actuelle ne leur offre pas cette liberté de choix.

La proposition de loi soumise au Sénat vise à combler cette lacune. Elle est cosignée par quatre députés : Patrick Ollier, président de la commission des Affaires économiques, de l'environnement et du territoire, Hervé Novelli, Pierre Morange, qui en a été le rapporteur pour l'Assemblée nationale, et Jean-Michel Dubernard, président de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

Ce texte a été élaboré en concertation étroite avec le Gouvernement. Le 9 décembre 2004, le Premier ministre, présentant son « contrat France 2005 », annonçait déjà de nouveaux assouplissements des trente-cinq heures. Le Gouvernement a commencé de les mettre en œuvre en relevant, par décret, le contingent d'heures supplémentaires autorisées. Il appartient à présent au Parlement de procéder à des modifications de nature législative.

Les modifications envisagées par le texte portent sur trois points :

- la simplification et la rénovation du compte épargne-temps, afin d'en favoriser l'essor ;

- la création d'un nouveau régime d'heures choisies, qui permettra aux salariés qui le désirent de continuer à travailler, même lorsque leur contingent d'heures supplémentaires sera épuisé ;

- la prorogation des règles dérogatoires applicables aux entreprises de moins de vingt et un salariés en matière d'heures supplémentaires : il est proposé d'en prolonger l'application pour trois années supplémentaires afin de tenir compte des difficultés propres à ces petites entreprises.

I. LES LOIS RELATIVES AUX TRENTE-CINQ HEURES ONT SOUMIS L'ÉCONOMIE FRANÇAISE À D'EXCESSIVES RIGIDITÉS

Le présent rapport n'a pas pour ambition de présenter de manière exhaustive l'historique, ou le bilan, de la réduction du temps de travail dans notre pays, mais, plus modestement, de mettre en évidence les principales difficultés provoquées par le passage aux trente-cinq heures et d'exposer les éléments de réponse ici apportés par la proposition de loi.

Il n'est pas inutile cependant de rappeler que le processus de réduction de la durée du travail a initialement été lancé par la loi n° 96-502 du 11 juin 1996, dite loi « de Robien », tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail dans l'entreprise. Ce texte incitait les entreprises, au moyen d'allègements de charges sociales, à la conclusion d'accords collectifs prévoyant une diminution de 10 % de la durée du travail, assortie de créations d'emplois ou du renoncement à des licenciements.

La précédente majorité a rompu avec cette logique incitative, respectueuse de l'autonomie des partenaires sociaux et des besoins de chaque entreprise, pour imposer un passage généralisé aux trente-cinq heures.

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, dite loi « Aubry I », a en effet fixé la durée légale du travail à trente-cinq heures hebdomadaires à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises employant vingt salariés ou moins. Elle permettait aux entreprises de bénéficier d'allègements de charges sociales, à condition qu'elles concluent, anticipant ainsi le passage légal aux trente-cinq heures, un accord réduisant la durée du travail et prévoyant, en contrepartie, des embauches ou le renoncement à des licenciements.

La loi n° 2000-32 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, ou loi « Aubry II », a parachevé le dispositif. Elle a confirmé la fixation de la durée légale du travail à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1.600 heures annuelles. Elle a mis en place un dispositif d'allègement de cotisations sociales, subordonné à la signature d'un accord collectif prévoyant une durée du travail de trente-cinq heures par semaine (d'autres modalités de décompte de la durée du travail sont cependant prévues). Elle a introduit des dispositions spécifiques pour les cadres.

Même si la réduction du temps de travail a pu avoir, à court terme, un effet positif en termes de créations d'emplois (la direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale les évalue à 350.000), elle a surtout enfermé les entreprises et les salariés dans des contraintes réglementaires qui risquent de pénaliser la croissance de l'économie française à long terme.

A. DES CONTRAINTES FORTES POUR LES ENTREPRISES

Le bilan des trente-cinq heures est variable selon les entreprises : certaines d'entre elles, notamment les plus grandes, ont parfois saisi l'occasion du passage aux trente-cinq heures pour se réorganiser et négocier des accords de modération salariale qui ont limité la croissance de leurs coûts.

En revanche, la situation des petites entreprises a souvent été plus difficile : ces entreprises disposent de moins de ressources et d'une moindre familiarité avec la négociation collective. D'ailleurs, comme l'indique une enquête récente de la DARES¹, nombre d'entre elles n'ont pas réduit leur durée collective de travail, ou ne l'ont fait que partiellement, ce qui les conduit à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, renchérissant ainsi leurs coûts de production.

L'alourdissement des coûts des entreprises aurait cependant été plus important si le passage aux trente-cinq heures ne s'était accompagné d'une importante augmentation des allègements de cotisations sociales. Le problème du financement du coût des trente-cinq heures s'est, en quelque sorte, déplacé des entreprises privées vers le budget de l'État. Comme l'expliquait M. Jean Pisany-Ferry, économiste, lors de son audition par la mission d'information commune de l'Assemblée nationale sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail : si « *les évolutions des coûts comparés n'indiquent pas [...] que notre compétitivité ait subi une dégradation marquée* », cette politique a eu « *une contrepartie en termes de coût pour les finances publiques* ». Ce coût a été estimé à 8 milliards d'euros en 2003².

Par définition, la réduction du temps de travail a eu pour effet de réduire le nombre d'heures travaillées par salarié, mettant ainsi un frein à la capacité productive des entreprises. Dans l'absolu, celles-ci auraient dû maintenir leur capacité de production en compensant la baisse de la durée du travail par des embauches supplémentaires, mais ce raisonnement rencontre deux limites : un problème de coût et un problème de substituabilité entre les

¹ « *Les réticences aux trente-cinq heures : ce qu'en disent les entreprises de plus de vingt salariés* », *Premières informations et premières synthèses*, n° 39-1, septembre 2004.

² Cf. rapport d'information n° 1544, tome 2, « *La France des trente-cinq heures : une économie fragilisée, une société divisée ?* », par M. Hervé Novelli, rapporteur, Assemblée nationale, avril 2004.

salariés. Les entreprises peuvent rencontrer des difficultés à recruter des personnes possédant les qualifications requises et être ainsi dans l'incapacité d'honorer leurs commandes si elles ne sont pas autorisées à faire effectuer par leurs salariés un nombre suffisant d'heures de travail.

Ce problème de substituabilité entre salariés explique que le recours aux heures supplémentaires ne soit pas, contrairement à ce qui est souvent affirmé, l'ennemi de l'emploi : on peut concevoir qu'autoriser plus largement le recours aux heures supplémentaires dans les entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement favorise la création de richesses et, *in fine*, l'emploi¹.

B. MOINS DE POUVOIR D'ACHAT POUR LES SALARIÉS

La réduction du temps de travail a imposé à tous les salariés de disposer de davantage de temps libre en contrepartie de moindres gains de pouvoir d'achat.

Cette situation a certainement répondu aux attentes d'une partie d'entre eux. Les enquêtes d'opinion montrent régulièrement qu'une majorité des Français passés aux trente-cinq heures se déclarent satisfaits de leur nouvelle durée du travail. Il n'en reste pas moins vrai qu'un grand nombre de nos concitoyens aurait probablement fait un autre choix si la liberté leur en avait été laissée. Cette remarque est particulièrement vraie pour les plus bas salaires, qui peuvent légitimement attacher plus d'importance aux gains de pouvoir d'achat qu'au développement de leur temps libre.

Certains ont fait valoir que les trente-cinq heures n'ont pas été « imposées » aux salariés, puisque la réduction du temps de travail faisait partie des promesses de campagne de la précédente majorité et qu'elle a donc été validée par les électeurs². Cette remarque est factuellement exacte, mais elle introduit une confusion entre préférence collective et préférences individuelles, qui peuvent diverger. La réduction du temps de travail n'a, à l'évidence, pas correspondu aux demandes de tous les salariés.

De surcroît, elle s'est souvent accompagnée d'une intensification et d'une flexibilité accrue du temps de travail qui a dégradé les conditions de vie de nombreux travailleurs.

¹ Cf. Audition de M. Denis Gautier-Sauvagnac, président du groupe des relations sociales du MEDEF, page 60.

² Cf. Audition de MM. Alain Mennesson et Eric Thouzeau, conseillers confédéraux de la Confédération générale du travail (CGT), page 57.

C. UN POTENTIEL DE CROISSANCE AMOINDRI POUR L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

Au niveau macro-économique, la réduction du temps de travail a conduit à un « rationnement » du facteur travail préjudiciable au développement à long terme de notre économie.

Depuis la fin de 1998, dans les entreprises de dix salariés et plus, la durée collective du travail des salariés à temps complet a baissé de trois heures, ce qui correspond à une diminution de 8 %.

Durée collective du travail des salariés à temps complet en heures

Année*	Durée hebdomadaire	Durée annuelle
1998	38,7	1.742
1999	38,0	1.722
2000	36,6	1.651
2001	36,0	1.626
2002	35,6	1.614
2003	35,6	1.609
2004**	35,6	nd

* : dernier trimestre pour la durée hebdomadaire.

** : 3^{ème} trimestre pour l'année 2004

Champ : entreprises de dix salariés et plus des secteurs marchands non agricoles.

Source : Enquêtes ACEMO trimestrielle, DARES.

Or, comme l'indique le rapport du groupe de travail présidé par Michel Camdessus¹, « *l'essentiel des différences avec les performances de nos partenaires s'explique par la moindre quantité de travail que nous mobilisons et qui reflète certains choix volontaires tels que l'évolution des taux d'activité et de la durée hebdomadaire du travail [...]* ». Ses auteurs ajoutent que « *depuis vingt ans, la totalité de notre écart de croissance par rapport aux Etats-Unis et au Royaume-Uni correspond à la différence d'évolution du total d'heures travaillées. De fait, la France est avant-dernière au sein de l'OCDE pour le nombre d'heures travaillées par an et par personne en âge de travailler* ».

¹ « *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France* », groupe de travail présidé par Michel Camdessus, Paris, 2004, la Documentation française.

Les travaux de la mission d'information de l'Assemblée nationale sur les conséquences des trente-cinq heures ont abouti à la conclusion que la réduction du temps de travail aurait un effet durable sur le PIB potentiel et ont évalué son impact à « *une perte du potentiel de production de l'ordre de deux points de PIB* ». ¹

Ainsi, même si la réduction du temps de travail peut avoir eu un effet positif sur les créations d'emplois à court terme, elle risque fort de se révéler pénalisante à long terme, en raison d'une moindre croissance de l'économie française.

¹ *Audition de M. Jean-Luc Tavernier, directeur de la prévision, 19 novembre 2003. Rapport précité de la mission d'information de l'Assemblée nationale.*

II. DE NOUVEAUX ASSOUPLISSEMENTS QUI NE REMETTENT PAS EN CAUSE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La présente proposition de loi entend apporter des aménagements au droit de la durée du travail, afin de corriger ses défauts les plus criants. Ses trois articles obéissent à une inspiration commune : permettre aux salariés qui le désirent, sur la base du volontariat, d'échanger des temps de repos contre un complément de rémunération. A cette fin, trois outils sont mobilisés : la réforme du compte épargne-temps, la création d'un nouveau régime d'heures choisies et l'autorisation donnée aux salariés des entreprises de moins de vingt et un salariés, ne disposant pas d'un compte épargne-temps, de faire racheter des journées de repos par leur employeur.

Dans le même temps, la proposition de loi, s'inscrivant en cela dans le prolongement des réformes précédentes, **ne remet pas en cause la durée légale du travail, qui reste fixée à trente-cinq heures**. Ainsi, les salariés satisfaits de leur situation actuelle ne seront pas contraints de travailler plus longtemps.

A. UNE PROPOSITION DE LOI QUI S'INSCRIT DANS LE PROLONGEMENT DES RÉFORMES PRÉCÉDENTES

Depuis 2002, le Gouvernement a déjà pris l'initiative, de plusieurs modifications du droit de la durée du travail. Il a cependant veillé, conformément à l'orientation donnée par le Président de la République, à ne pas remettre en cause la durée légale du travail, qui fait figure de droit acquis.

1. D'importantes réformes ont déjà eu lieu

La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, dite « loi Fillon », a réformé le régime des heures supplémentaires et le compte épargne-temps. D'autres modifications, plus ponctuelles, ont été apportées par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

En matière d'heures supplémentaires, la loi Fillon a renforcé le rôle de la négociation collective : il revient désormais aux partenaires sociaux de fixer le taux de majoration des heures supplémentaires, sous réserve qu'il soit supérieur à 10 %. C'est seulement en l'absence d'accord que les taux de majoration inscrits dans le code du travail (25 % pour les huit premières heures, 50 % au-delà) trouvent à s'appliquer.

De plus, le dépassement du contingent d'heures supplémentaires défini par voie conventionnelle entraîne désormais, non seulement l'obligation de demander l'autorisation de l'inspection du travail, mais aussi l'application des règles relatives au repos compensateur obligatoire (auparavant, ces règles ne trouvaient à s'appliquer qu'en cas de dépassement du contingent défini par voie réglementaire). Cette mesure a donc accru l'importance du contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Depuis l'entrée en vigueur du texte, vingt-huit accords de branche ont traité du taux de majoration des heures supplémentaires. Dans 60 % des cas (dix-sept accords), les partenaires sociaux ont choisi de maintenir les taux légalement applicables. Neuf branches ont en revanche utilisé la possibilité de négocier des taux différents, pour prévoir, généralement, qu'un taux compris entre 10 % et 15 % s'applique aux quatre premières heures supplémentaires. Trente-cinq accords de branche ont par ailleurs défini un contingent conventionnel d'heures supplémentaires. Dans vingt-cinq accords, le contingent est égal ou supérieur à 180 heures par an.

Peu de temps après l'entrée en vigueur de la loi Fillon, le décret n° 2003-258 du 20 mars 2003 a porté de 130 à 180 heures le contingent légal d'heures supplémentaires, donnant ainsi plus de souplesse de gestion aux entreprises. Le contingent légal s'applique en l'absence de contingent conventionnel.

Dès 2003, le Gouvernement a, en outre, donné la priorité au relèvement du pouvoir d'achat plutôt qu'à la réduction de la durée du travail : alors que la deuxième loi Aubry avait imposé que les quatre premières heures supplémentaires soient rétribuées par l'attribution d'un repos compensateur, la loi Fillon a prévu qu'elles soient rémunérées à un taux majoré, à moins qu'un accord collectif ne maintienne le principe d'un repos compensateur.

Pour tenir compte des difficultés propres aux petites entreprises employant au plus vingt salariés, la loi Fillon a également prorogé jusqu'à la fin de l'année 2005 le taux de majoration réduit de 10 % applicable aux quatre premières heures supplémentaires effectuées dans ces entreprises.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a complété ce dispositif en prorogeant, toujours jusqu'au 31 décembre 2005, la règle applicable à ces entreprises prévoyant que les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent seulement au-delà de la trente-sixième heure.

La suppression d'un jour férié pour financer la nouvelle Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie a, enfin, eu pour effet d'augmenter de sept heures la durée annuelle du travail.

Concernant le compte épargne-temps, la loi du 17 janvier 2003 a modifié son régime, en indiquant qu'il pouvait être utilisé par le salarié pour se constituer « *une épargne* », afin d'encourager la monétisation des droits acquis.

2. La durée légale du travail à trente-cinq heures est maintenue

Lors de son intervention télévisée du 14 juillet 2004, le Président de la République a rappelé son opposition ancienne à la politique « *autoritaire et uniforme* » de réduction du temps de travail menée par l'ancienne majorité. Il a considéré, cependant, que l'actuelle durée du travail devait être considérée comme un « *droit acquis* » et qu'elle ne saurait donc être remise en cause. Il a demandé au Gouvernement et au Parlement de travailler, en concertation avec les partenaires sociaux, à de nouveaux assouplissements, afin qu'il y ait « *plus de liberté pour les travailleurs et notamment pour ceux qui veulent travailler plus pour gagner plus et plus de liberté pour les entreprises afin de mieux s'adapter aux marchés et aux développements* ». Il a enfin souligné que « *les salariés devront bien entendu y trouver leur compte sur leur feuille de paie* ».

La présente proposition de loi répond précisément à cette « feuille de route ». Elle vise à concilier les demandes des salariés et des employeurs et à permettre à ceux qui le souhaitent, sur la base du volontariat, de travailler plus pour augmenter leur rémunération.

Conformément aux orientations de la majorité depuis 2002, la proposition de loi attache, de plus, une grande importance à la négociation collective : la mise en œuvre de la quasi-totalité des mesures prévues est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif. Depuis la loi précitée du 4 mai 2004, ces accords doivent être « majoritaires », soit qu'ils supposent une majorité d'adhésion pour être valables, soit qu'ils puissent être tenus en échec par le jeu du droit d'opposition.

B. LES ASSOUPPLISSEMENTS ENVISAGÉS

La proposition de loi ne comporte que trois articles, ce qui met en évidence le fait que ce texte ne vise que des assouplissements de la législation en vigueur et ne prétend pas bouleverser le droit de la durée du travail.

1. La réforme du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps permet aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de se constituer une épargne.

Bien que les données statistiques disponibles soient partielles, il semble que ce dispositif soit encore assez peu utilisé. Ce faible développement peut s'expliquer par le caractère trop contraignant des règles en vigueur : obligation d'une ancienneté minimum dans l'entreprise, limitation à dix jours par an des congés pouvant être affectés au compte épargne-temps et à cinq jours par an des heures effectuées au-delà de la durée collective de travail, limitation à vingt-deux jours par an des droits affectés au compte épargne-temps, obligation d'utiliser dans les cinq ans les droits inscrits sur le compte lorsqu'ils équivalent à deux mois de congés, etc.

L'utilisation du compte épargne-temps

Il n'existe pas de données quantitatives très récentes sur le compte épargne-temps car les enquêtes permanentes sur la durée du travail, menées tant auprès des entreprises que des salariés, n'en font pas mention. Trois enquêtes spécifiques ont cependant été conduites par la DARES en 2001 et 2003.

D'après l'enquête Passages (Projets, Attitudes, Stratégies Accords liés à la Généralisation des trente-cinq heures), les établissements qui, au début 2001, ouvrent à leur personnel la possibilité d'alimenter un compte épargne-temps avec des jours de RTT rassemblent 46 % des salariés passés à 35 heures. **Cette proportion est croissante selon la taille de l'unité** : 21 % pour les établissements de 5 à 20 salariés contre 62 % pour ceux de plus de 500 salariés. D'un point de vue sectoriel, les établissements relevant de la banque et de l'assurance se signalent par une adhésion massive au compte épargne-temps. Une forte présence de cadres ou de techniciens et agents de maîtrise dans l'effectif favorise aussi le recours à ce dispositif.

Les employeurs qui indiquent que tous leurs salariés ont abondé leur compte épargne-temps emploient moins de 3 % des salariés, ceux qui indiquent que seulement une minorité de salariés l'a fait en emploient 52 %, ceux qui parlent d'une majorité, 15 %. Un salarié concerné sur trois n'avait donc pas alimenté un tel compte à la date de l'enquête. Là aussi, l'intensité du recours effectif au compte épargne-temps va croissant avec la taille de l'établissement : les cas où une minorité du personnel a épargné des jours de RTT concernent 39 % des salariés des petits établissements (moins de vingt salariés), mais plus de la moitié dans les unités de plus de 50 salariés ayant adopté le compte épargne-temps.

L'enquête modalités de passage à trente-cinq heures dans les très petites entreprises indique, quant à elle, que le compte épargne-temps est un outil peu utilisé dans ces unités puisque environ 4 % des salariés, cadres ou non cadres, y ont recours.

A partir de l'ensemble de ces données, on peut estimer que 4,6 millions de salariés du secteur privé (sur un total de 16 millions) ont la faculté d'ouvrir un compte épargne-temps et que 720.000 l'alimentent régulièrement. Il n'existe pas d'évaluation des sommes qui auraient pu déjà être épargnées sur ces comptes.

Source : Données fournies par le ministère du travail de l'emploi et de la cohésion sociale

La proposition de loi supprime ces restrictions. Elle diversifie les sources d'alimentation du compte épargne-temps et facilite la monétisation des droits qui y sont inscrits, c'est-à-dire leur utilisation par le salarié pour obtenir un complément de rémunération ou leur affectation à un plan d'épargne d'entreprise ou d'épargne retraite.

2. La création d'un nouveau régime d'heures choisies

Dans son rapport précité, le groupe de travail présidé par Michel Camdessus préconisait la création d'une « *nouvelle notion d'heures supplémentaires, individuelles et non obligatoires, ni pour le salarié, ni pour l'employeur* » ; de cette manière, « *l'employeur aurait, en plus de l'usage des heures supplémentaires collective dont on ne changerait pas le régime, la possibilité de proposer individuellement aux salariés de travailler plus, et de gagner effectivement plus. Le salarié aurait toute latitude pour accepter ou refuser, et cette possibilité resterait bien sûr dans la limite des durées maximales de travail* ».

Les heures choisies s'inspirent de cette préconisation. Un accord collectif pourra autoriser les salariés qui le désirent à effectuer des heures de travail au-delà du contingent d'heures supplémentaires. L'employeur devra bien sûr donner son accord. Le cumul des heures supplémentaires et des heures choisies ne pourra, en tout état de cause, conduire le salarié à dépasser la durée maximale hebdomadaire du travail fixée à quarante-huit heures par semaine.

L'accord collectif déterminera la rémunération de ces heures choisies, sans qu'elle puisse être inférieure à celle applicable aux heures supplémentaires.

Enfin, le texte adapte le dispositif des heures choisies au cas particulier des cadres soumis à des conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année.

3. Les règles spécifiques aux entreprises employant au plus vingt salariés

La réduction du temps de travail se heurte à des difficultés particulières dans les plus petites entreprises. Disposant de moins de ressources que les grands groupes, elles ont plus de mal à embaucher et à faire face aux variations conjoncturelles d'activité. De plus, l'absence de syndicats dans nombre de PME complique la négociation d'accords d'aménagement du temps de travail.

C'est pourquoi, depuis le 1^{er} janvier 2002, des règles dérogatoires s'appliquent à ces entreprises dans deux domaines :

- à défaut d'accord collectif, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires est de 10 % (contre 25 % dans les entreprises de plus de vingt salariés) ;

- les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent seulement au-delà de la trente-sixième heure (au-delà de la trente-cinquième heure dans les autres entreprises).

Alors que ces dérogations devaient s'éteindre à la fin de l'année 2005, le texte prévoit d'en proroger l'application de trois ans et instaure par ailleurs un régime transitoire de renonciation à une partie des jours de repos issus de la réduction du temps de travail, en contrepartie d'une majoration salariale. Ce régime transitoire a vocation à s'appliquer jusqu'à ce que l'entreprise se dote d'un compte épargne-temps ou, à défaut, jusqu'à la fin de l'année 2008.

La mise en place d'un compte épargne-temps peut se révéler difficile dans les plus petites entreprises, en raison de l'absence d'interlocuteurs syndicaux¹ ou de la grande technicité de la matière. Il est donc judicieux de prévoir cette solution transitoire, tout en fixant une date-butoir, qui devrait inciter les partenaires sociaux à rechercher un accord. Plus de 90 % des entreprises, employant 37 % des salariés, comptent moins de vingt salariés et sont donc concernées par ces mesures.

C. LES PROPOSITIONS DE VOTRE COMMISSION

Considérant le travail important déjà réalisé à l'Assemblée nationale, votre commission ne vous propose que trois modifications de ce texte.

1. Garantir à chaque salarié le bénéfice effectif de cinq semaines de repos annuelles

Dans sa rédaction actuelle, la proposition de loi permet à un salarié d'affecter sa cinquième semaine de congés payés sur son compte épargne-temps et d'obtenir, en contrepartie, une rémunération.

Or, la législation sur les congés payés répond au souci de protection de la santé et de la sécurité au travail et il n'est pas souhaitable qu'une partie de ces congés soit convertie en rémunération.

¹ L'article 47 de la loi du 4 mai 2004 prévoit qu'un accord d'entreprise peut être conclu, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, par les membres élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou, à défaut, par un salarié mandaté par une organisation syndicale.

2. Inciter fiscalement les salariés à utiliser les droits inscrits sur un compte épargne-temps pour abonder un plan ou un régime de retraite d'entreprise

Dans sa rédaction actuelle, le texte prévoit des incitations fiscales à l'utilisation des droits inscrits sur un CET pour abonder un plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Il n'a, en revanche, rien prévu de tel en cas d'utilisation de ces droits pour alimenter un régime supplémentaire de retraite d'entreprise ou un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) et il convient de corriger cette distorsion.

3. Préciser la durée maximale journalière du travail autorisée en cas de recours aux heures choisies

Si le texte indique que le recours aux heures choisies ne peut avoir pour effet d'excéder la durée maximale hebdomadaire autorisée, il ne fait pas référence à la limite journalière de dix heures fixée par l'article L. 212-1 du code du travail.

Cette lacune est porteuse d'ambiguïté. Doit-on considérer, en l'absence de dérogation explicite, que la durée maximale de dix heures s'applique en cas de recours aux heures choisies ? Faut-il penser que le rappel d'un seul des deux maxima autorisés vaut exclusion de l'autre ?

Pour lever toute difficulté d'interprétation, et considérant qu'il n'y a pas lieu de revenir, à l'occasion de cette réforme, sur la durée maximale journalière autorisée, il est proposé de confirmer la durée maximale journalière autorisée.

*

* *

Sous réserve de ces observations et des amendements qu'elle vous présente, votre commission vous propose d'adopter la présente proposition de loi.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier
(art. L. 227-1 du code du travail)
Réforme du compte épargne-temps

Objet : *Cet article rénove et simplifie le régime juridique du compte épargne-temps.*

I - Le dispositif proposé

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif institué par la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise. **Il permet aux salariés d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de se constituer une épargne.**

Ce dispositif a été fréquemment modifié ces dernières années. La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, puis la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale, ont créé de nouvelles possibilités d'alimentation du compte épargne-temps. La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a permis la monétisation du compte épargne-temps, c'est-à-dire la conversion en argent du temps épargné. La loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique et la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites en ont également modifié les modalités d'utilisation.

La présente proposition de loi assouplit et simplifie le régime du compte épargne-temps sur plusieurs points.

Le **paragraphe I** propose une nouvelle rédaction de l'article L. 227-1 du code du travail, qui régit le compte épargne-temps.

• **Création du compte épargne-temps**

La mise en place d'un CET est aujourd'hui subordonnée à la conclusion d'un accord collectif (convention ou accord de branche étendu, convention ou accord d'entreprise ou d'établissement), qui en précise les modalités de gestion.

Le texte de la proposition de loi modifie ces dispositions sur un point : le CET pourra désormais être aussi créé par un accord de groupe.

Cet ajout est une conséquence logique de la reconnaissance légale des accords de groupe, qui est intervenue récemment, puisqu'elle résulte de l'article 46 de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Les accords de groupe obéissent, pour l'essentiel, aux mêmes règles que les accords d'entreprise.

• **Objectifs du compte épargne-temps**

L'article L. 227-1 du code du travail indique que le « *compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré (...) ou de se constituer une épargne* ».

Le texte de la proposition de loi assigne deux objectifs au CET : permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré, d'une part ; bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congé ou de repos non prises, d'autre part.

La principale innovation réside donc dans la possibilité de bénéficier d'une rémunération « *immédiate* », en échange de temps de repos non pris, alors que le droit actuel permet seulement de se constituer une « *épargne* » qui ne peut être utilisée qu'à compter du jour où un capital minimal, dont le montant est prévu dans l'accord, a été accumulé.

• **Alimentation du compte épargne-temps**

Dans sa rédaction actuelle, l'article L. 227-1 du code du travail prévoit que le compte peut être alimenté :

- **en temps**, dans la limite de vingt-deux jours par an : par le report de jours de congés payés (dans la limite de dix jours par an) ou par l'affectation de jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail ou d'heures de repos compensateur de remplacement¹ ;

¹ En vertu de l'article L. 212-5 du code du travail, un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations légales par un repos compensateur équivalent. On parle alors de repos compensateur de remplacement.

- **en argent** : par l'affectation de primes conventionnelles ou d'indemnités, de sommes tirées de l'épargne salariale (intéressement, participation) ou versées dans un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne pour la retraite collectif, ou encore d'une fraction de l'augmentation individuelle de salaire.

L'employeur peut, de plus, compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps, dans les conditions fixées dans l'accord.

En outre, le code du travail prend en compte le cas particulier des entreprises qui connaissent des variations cycliques de leur activité. Ces variations conduisent leurs salariés à effectuer des heures supplémentaires pendant certaines périodes, puis à connaître des phases de faible activité, pendant lesquelles leur horaire de travail devient inférieur à la durée légale du travail. C'est pourquoi « *lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient* », l'accord instituant le CET peut prévoir les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être affectées sur le compte, dans la limite de cinq jours par an et sans excéder, au total, quinze jours. Les heures ainsi capitalisées peuvent ensuite être utilisées, soit à titre individuel, soit à titre collectif afin de permettre à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité. Ce système permet d'éviter de recourir à la formule, plus coûteuse, du chômage partiel.

Comme le compte peut être alimenté en temps ou en argent, l'accord instituant le CET doit également prévoir selon quel barème les éléments en temps sont convertis en argent, et inversement.

La proposition de loi maintient la possibilité d'alimenter le compte en temps ou en argent, dans des conditions et dans des limites qu'il appartient à la convention ou à l'accord collectif de préciser.

Elle prévoit que le compte peut être alimenté à **l'initiative du salarié** :

- par le report de tout ou partie du congé annuel excédant vingt-quatre jours ouvrables ; ce seuil de vingt-quatre jours ouvrables permet de se conformer à la réglementation européenne : l'article 7 de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 indique, en effet, que « *tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines* », ce qui représente, à raison de six jours par semaine, vingt-quatre jours ouvrables ;

- par l'affectation d'heures de repos compensateur et d'heures de repos compensateur de remplacement ;

- par l'affectation de jours de repos et de congés accordés au titre de la réduction du temps de travail¹ ;

- pour les cadres soumis à une convention individuelle de forfait, par l'affectation des heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention.

Sur ce dernier point, il convient de rappeler que les conventions de forfait peuvent être conclues avec certains cadres, dits « cadres autonomes ». Depuis la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, on distingue, en effet, trois catégories de cadres :

- les cadres dirigeants, qui ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail ;

- les cadres intégrés, qui suivent l'horaire collectif de travail de l'atelier, de l'équipe ou du service dont ils font partie et qui sont soumis à la réglementation de la durée du travail de droit commun ;

- les cadres autonomes, qui ne sont ni des cadres dirigeants, ni des cadres intégrés et qui sont soumis à un régime particulier en matière de durée du travail : il peut être conclu avec eux des conventions de forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ou des conventions de forfait en jours sur une base annuelle.

La convention de forfait permet de fixer une durée du travail supérieure à la durée légale du travail et détermine la rémunération correspondante. Elle permet d'assouplir la gestion de la durée du travail et de faciliter la paie.

Les cadres ayant conclu avec leur employeur une convention de forfait en heures (article L. 212-15-3, I et II du code du travail) sont autorisés à affecter sur le CET les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention.

A l'initiative de l'employeur, le compte peut être abondé des heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.

La convention ou l'accord collectif peut également prévoir que le CET soit abondé en argent, à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

¹ L'article L. 212-9 du code du travail dispose que la réduction du temps de travail peut être réalisée par l'attribution de journées ou demi-journées de repos supplémentaires. Le paragraphe III de l'article L. 212-15-3 précise qu'il en va de même pour les cadres concernés par une convention de forfait en heures.

A cet effet, peuvent y être affectés, notamment : des augmentations ou des compléments du salaire de base ; des sommes perçues par le salarié au titre de l'intéressement ou de la participation ; des sommes versées par le salarié ou l'entreprise dans un plan d'épargne d'entreprise.

Par rapport au droit en vigueur, la proposition de loi supprime plusieurs restrictions :

- il devient possible de reporter plus de dix jours de congés par an ;
- le plafond interdisant d'affecter plus de vingt-deux jours par an sur le compte épargne-temps disparaît ;
- l'affectation d'heures de repos compensateur « de droit commun » est autorisée, alors que le droit positif ne prévoit que l'affectation d'heures de repos compensateur « de remplacement » ;
- elle ne prévoit plus de limite au nombre d'heures qui peuvent être affectées au compte épargne-temps par les entreprises qui connaissent d'importantes variations de leur activité (celle-ci est actuellement fixée à cinq jours par an et quinze jours au total) ;
- elle cite des éléments qui peuvent venir abonder le compte en argent, mais cette liste n'est pas limitative, comme l'indique l'emploi de l'adverbe « *notamment* ».

• Utilisation du compte épargne-temps

Le droit en vigueur envisage plusieurs utilisations des droits inscrits au compte épargne-temps :

- le crédit accumulé sur le CET peut d'abord être utilisé pour indemniser un congé sans solde, qui doit être pris dans un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé au moins égal à deux mois, cette durée étant modulable par accord. Ce délai est cependant porté à dix ans pour les salariés ayant un enfant de moins de seize ans ou dont un parent est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans. Le montant de l'indemnité est calculé sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé ;
- le CET peut également être utilisé pour indemniser des heures de formation effectuées en dehors du temps de travail, un passage à temps partiel ou la cessation d'activité de salariés de plus de cinquante ans, ainsi que pour le rachat de cotisations d'assurance vieillesse du régime général ;
- les droits inscrits sur le compte épargne-temps peuvent enfin être liquidés sous forme monétaire, dans des conditions définies par l'accord collectif.

La proposition de loi élargit et assouplit les conditions d'utilisation du compte épargne-temps.

Il appartient à la convention ou à l'accord collectif instituant le CET de préciser les conditions d'utilisation des droits acquis. La proposition de loi indique cependant que les droits accumulés dans le compte épargne-temps peuvent être utilisés de trois manières :

- pour apporter au salarié un complément de rémunération : en principe, ce complément de rémunération est limité aux droits affectés sur le CET dans l'année ; toutefois, la convention ou l'accord collectif instituant le CET peut autoriser l'utilisation de droits acquis sur une période excédant l'année ;

- pour abonder un plan d'épargne d'entreprise (article L. 443-1 du code du travail), un plan d'épargne interentreprises (article L. 443-1-1), un plan d'épargne pour la retraite collectif (article L. 443-1-2) ou pour financer un régime de retraite complémentaire mis en place dans l'entreprise en application de l'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale¹ ;

- pour indemniser en tout ou partie un congé : il peut s'agir, notamment, d'un congé parental d'éducation (article L. 122-28-1 du code du travail), d'un congé pris pour la création ou la reprise d'une entreprise (article L. 122-32-12), d'un congé sabbatique (article L. 122-32-17) ou d'un congé de solidarité internationale (article L. 225-9) ; pour indemniser une période de formation effectuée en dehors du temps de travail, un passage à temps partiel ou une cessation progressive ou totale d'activité.

Lorsque l'accord prévoit que les droits affectés sur le CET peuvent être utilisés pour abonder un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), il est précisé que les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur sont régis par les dispositions des articles L. 443-7 et L. 443-8 du code du travail.

L'article L. 443-7 définit un plafond : les versements effectués par l'employeur dans un PERCO sont limités à 4.600 euros par salarié et au triple de la contribution du bénéficiaire. L'article L. 443-8, quant à lui, indique que l'entreprise peut déduire de son bénéfice, pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu, selon les cas, les sommes versées dans le PERCO.

Il est logique que les droits inscrits sur le CET par l'employeur, puis versés dans un PERCO soient soumis à ces dispositions. Il n'y a pas de raison,

¹ Cet article indique que la création d'un régime de protection sociale complémentaire peut résulter de la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif, de la ratification, par référendum d'entreprise, d'un projet de la direction, ou d'une décision unilatérale du chef d'entreprise notifiée à tous les intéressés.

en effet, pour que les versements des employeurs dans les PERCO relèvent de règles différentes selon qu'ils ont transité ou non par un CET.

Le choix de l'une ou l'autre de ces modalités d'utilisation du CET est laissé « à l'initiative du salarié ».

L'utilisation des droits affectés sur le compte à l'initiative de l'employeur est cependant soumise à un régime particulier. Le texte laisse ouverte la possibilité de prévoir une utilisation collective de ces droits, à l'initiative du chef d'entreprise, afin que les entreprises qui connaissent des variations cycliques de leur activité puissent moduler la durée du travail de leurs salariés.

• **Modalités de gestion du compte épargne-temps :**

L'article L. 227-1 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, est peu disert sur ce point. Il précise seulement que le salarié, en cas de rupture de son contrat de travail, perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis sur le CET, sauf si un accord collectif étendu ou un accord national interprofessionnel prévoit les conditions de transfert des droits des salariés d'une entreprise à une autre.

La proposition de loi apporte quelques modifications. Elle indique tout d'abord, à titre général, qu'il appartient à l'accord collectif instituant le CET d'en définir les modalités de gestion.

Puis elle rappelle la règle qui veut que les droits soient liquidés en cas de rupture du contrat de travail, à moins qu'un accord collectif ne prévoie les conditions de transfert des droits d'une entreprise à une autre.

La principale innovation réside dans la création d'un plafond au montant des droits pouvant être inscrits dans le CET. Lorsque ce plafond est atteint, la liquidation des droits devient obligatoire.

Un décret précisera le niveau de ce plafond, qui ne pourra, en tout état de cause, excéder le niveau le plus élevé de ceux fixés en application de l'article L. 143-11-8 du code du travail, c'est-à-dire le montant maximum garanti par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS).

Les droits inscrits dans le compte épargne-temps sont en effet garantis par l'AGS, dans les conditions fixées à l'article L. 143-11-1 du code du travail. Cet article impose aux employeurs de s'assurer contre le risque de non-paiement aux salariés des sommes qui leur sont dues, en cas de procédure de redressement ou de mise en liquidation judiciaire de leur entreprise. Ils versent, à cette fin, des cotisations à l'AGS.

Le montant maximum garanti par l'AGS est aujourd'hui fixé, en vertu de l'article D. 143-2 du code du travail, à six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, ce qui représentait 59.424 euros en 2004.

L'existence de ce plafond se justifie par le souci d'éviter que les droits accumulés dans le CET ne finissent par représenter des charges excessivement lourdes inscrites au passif des sociétés ou mises, en cas de défaillance, à la charge de l'AGS. Une telle précaution n'était pas utile sous l'empire de l'actuelle législation, dans la mesure où l'utilisation du CET est soumise à de strictes conditions de délai, qui limitent en pratique le montant des droits que les salariés peuvent inscrire à leur CET.

Le dernier alinéa du paragraphe I apporte une précision relative au champ d'application de l'article dans le secteur agricole. Comme c'est déjà le cas aujourd'hui, il est applicable aux salariés visés aux deuxième à quatrième, septième et huitième alinéas de l'article L. 722-20 du code rural. Il s'agit principalement des salariés des exploitations agricoles et forestières, des gardes-chasse ou forestiers, des jardiniers, des salariés des caisses de mutualité agricole ou des chambres d'agriculture, ainsi que des apprentis et stagiaires relevant des mêmes employeurs.

Le **paragraphe II** modifie l'article L. 443-7 du code du travail.

Il indique simplement, par coordination avec la nouvelle rédaction proposée de l'article L. 227-1, qu'un PERCO peut être abondé par des droits inscrits sur un compte épargne-temps.

Le **paragraphe III** modifie l'article L. 443-8 du même code, relatif à la déduction du bénéfice imposable des entreprises des abondements versés par l'employeur dans un PERCO. Il procède à des modifications rédactionnelles pour tenir compte du versement désormais possible des droits inscrits dans un CET vers un PERCO.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a apporté trois modifications à cet article.

- A l'initiative du Gouvernement, elle a adopté un amendement précisant que l'affectation, sur le CET, des augmentations ou des compléments du salaire de base ne pourra se faire qu'à l'« *initiative du salarié* ». La rédaction initiale du texte n'excluait pas qu'un accord collectif prévoit que l'employeur puisse affecter sur le CET des éléments du salaire.

- Les droits inscrits sur le compte épargne-temps pourront également être utilisés pour le « rachat » d'années d'études en vue de la retraite. L'article

L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale autorise en effet le versement de cotisations permettant de prendre en compte, pour le calcul de la pension de retraite, des périodes d'études.

- A l'initiative du groupe socialiste, l'Assemblée nationale a adopté un amendement de précision relatif aux périodes de formation effectuées en dehors du temps de travail, qui peuvent être indemnisées par l'utilisation des droits inscrits dans le compte épargne-temps. Il s'agit, « *notamment* », des actions de formation « *prévues à l'article L. 932-1 du code du travail* » : introduit par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, cet article prévoit effectivement que des actions de formation destinées à développer les compétences des salariés peuvent être menées en dehors du temps de travail, dans la limite de quatre-vingts heures par an.

III - La position de votre commission

Votre commission se félicite de la nouvelle rédaction proposée pour l'article L. 227-1 du code du travail, qui assouplit et simplifie considérablement les conditions de fonctionnement du compte épargne-temps tout en laissant une large place à la négociation collective.

Elle ne souhaite, en conséquence, apporter que deux modifications à cet article.

- La première a trait à la cinquième semaine de congés payés. Votre commission redoute que cet important acquis social, qui relève d'une logique de protection de la santé et de la sécurité au travail, ne soit fragilisé s'il devient possible de convertir, sans restriction, ces jours de congé en argent. **Elle vous propose donc d'exclure la monétisation de la cinquième semaine de congés payés.** Seuls pourraient être convertis en argent les jours de congés payés accordés aux salariés, en vertu d'une convention collective plus favorable, au-delà des cinq semaines obligatoires. En revanche, les salariés garderaient la possibilité d'affecter sur leur compte épargne-temps leur cinquième semaine de congés, en vue de l'utiliser, ultérieurement, **sous la forme d'un congé de longue durée.**

- La seconde se rapporte au régime fiscal applicable aux droits versés sur un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) ou affectés à un régime de retraite supplémentaire d'entreprise.

L'Assemblée nationale a souhaité encourager les salariés à utiliser les droits accumulés dans leur compte épargne-temps pour abonder un ou plusieurs plans d'épargne retraite collectif (PERCO), en prévoyant, dans ce cas, un allègement d'impôt. Votre commission approuve cette initiative. Elle observe cependant que beaucoup de grandes entreprises se sont dotées de

plans d'épargne retraite d'entreprise ou de régimes de retraite supplémentaire d'entreprise, avant même la création des PERCO. Or, aucune incitation fiscale n'est prévue pour encourager l'utilisation de droits pour abonder ces plans ou régimes de retraite. Il existe ainsi une différence de traitement, peu justifiée, entre les PERCO, d'une part, et les autres systèmes de retraite existant dans les entreprises, d'autre part.

Par analogie avec la solution retenue pour les PERCO, votre commission vous propose donc que les règles fiscales et sociales favorables, définies aux articles 83 du code général des impôts et L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui sont applicables aux versements effectués directement dans ces plans ou régimes de retraite, le soient également en cas de versement de droits inscrits dans un CET lorsqu'ils correspondent à un abondement de l'employeur.

Cette mesure est gagée par une augmentation de la taxe frappant les contrats d'assurance, visée à l'article 1001 du code général des impôts, et de la contribution sociale généralisée (CSG) assise sur les jeux, visée à l'article L. 136-7-1 du code de la sécurité sociale.

Votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 2

(art. L. 212-6-1 nouveau et L. 212-15-3 du code du travail)

Institution d'un régime de temps choisi

Objet : Cet article crée un nouveau régime « d'heures choisies » et permet aux cadres couverts par une convention de forfaits en jours de renoncer à une partie de leurs jours de congés en échange d'une majoration de salaire.

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** introduit un nouvel article L. 212-6-1 dans le code du travail, qui ouvre la possibilité d'instaurer, dans les entreprises, un régime « d'heures choisies ».

Les heures choisies sont une innovation en droit du travail, qui ne connaît jusqu'à présent que les heures supplémentaires. Elles doivent permettre aux salariés qui le désirent de continuer à travailler même lorsque leur contingent d'heures supplémentaires est épuisé.

Pour mémoire, rappelons que le décret n° 2004-1381 du 22 décembre 2004 a porté le contingent légal d'heures supplémentaires de 180 à 220 heures dans l'année. Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut cependant fixer ce contingent à un niveau inférieur ou supérieur à celui prévu par ce décret.

La mise en œuvre des heures choisies est subordonnée à la conclusion d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu, d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social, la validité de tels accords suppose, suivant les cas, l'adhésion ou l'absence d'opposition des syndicats majoritaires au niveau de la branche ou de l'entreprise. Il s'agit là d'une importante garantie offerte aux salariés : la création des heures choisies requiert un large assentiment des syndicats représentatifs.

De plus, alors que les heures supplémentaires sont imposées aux salariés, qui ne peuvent, sauf cas particuliers, refuser de les exécuter sans risquer de s'exposer à des sanctions disciplinaires, les heures choisies doivent résulter d'un **accord entre le salarié et l'employeur**. Comme l'indique le texte de la proposition de loi, seuls les salariés « *qui le souhaitent* » seront concernés par les heures choisies, qui seront effectuées « *en accord avec leur employeur* ». Celui-ci conserve donc *in fine* la maîtrise de la durée du travail et de la masse salariale dans son entreprise.

Les heures choisies sont rémunérées à un taux majoré, défini dans la convention ou l'accord collectif. Toutefois, cette majoration ne pourra être inférieure à celle applicable aux heures supplémentaires effectuées dans l'entreprise ou dans l'établissement. L'article L. 212-5 du code du travail prévoit que les huit premières heures supplémentaires donnent droit à une rémunération majorée de 25 %, puis que les huit heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. Un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement, peuvent cependant fixer des règles de majoration différentes, sous réserve que le taux de majoration ne soit pas inférieur à 10 %.

L'accord peut, éventuellement, prévoir d'autres contreparties, telles qu'un repos compensateur, par exemple.

Il précise également les conditions dans lesquelles sont effectuées les heures choisies. Il conviendra notamment de préciser les modalités suivant lesquelles le salarié doit faire connaître à l'employeur son souhait d'effectuer des heures choisies.

Le régime juridique applicable aux heures choisies se distingue sur plusieurs points de celui applicable aux heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.

Il est en effet possible d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail et après l'avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel (premier alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail). Elles donnent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires dans les entreprises employant, au plus, vingt salariés et de 100 % dans les entreprises de plus de vingt salariés.

Le recours aux heures choisies n'est soumis ni à l'autorisation de l'inspection du travail, ni à l'avis des représentants du personnel. En effet, étant déjà soumis à un double verrou - négociation entre partenaires sociaux puis accord du salarié -, ces contrôles n'apparaissent pas utiles.

De même, l'article L. 212-5-1 du code du travail, relatif aux droits des salariés en matière de repos compensateur, n'est pas applicable aux heures choisies. Comme cela a été indiqué, il revient à la négociation collective de définir les garanties des salariés accomplissant des heures choisies.

Le recours aux heures choisies ne peut naturellement dispenser les entreprises, comme les salariés, **de respecter la durée maximale hebdomadaire du travail**, fixée à quarante-huit heures par semaine, et à quarante-quatre heures pour toute période de douze semaines consécutives, conformément aux exigences du droit communautaire¹.

Le **paragraphe II** est relatif aux cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures sur une base annuelle.

La réglementation des heures supplémentaires n'est pas applicable à cette catégorie de salariés et il est de ce fait nécessaire d'adapter à leur situation particulière le régime des heures choisies.

A cette fin, il est précisé que ces salariés sont autorisés à effectuer des heures de travail au-delà de la durée prévue dans leur convention de forfait.

Comme pour les heures choisies de droit commun, la mise en œuvre de cette faculté est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement puis à l'accord de l'employeur.

Le **paragraphe III** concerne les cadres soumis à une convention de forfait en jours. On estime qu'un tiers des cadres, soit 700.000 personnes, ont conclu une telle convention de forfait. Leur temps de travail présente la particularité d'être décompté en jours, dans la limite de 218 jours par an, et non pas en heures. Ils ne sont, en conséquence, pas soumis à la réglementation sur les heures supplémentaires.

¹ Directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Il est donc nécessaire, là encore, d'adapter à leur intention le régime des heures choisies, qui fait référence à la réglementation des heures supplémentaires.

Les salariés qui le désirent seront ainsi autorisés à renoncer, avec l'accord de leur employeur, à une partie de leurs jours de repos, en contrepartie d'une majoration de salaire.

La mise en œuvre de ce droit sera subordonnée à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche, d'un accord de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, qui précisera le montant de la majoration due au salarié ainsi que les conditions dans lesquelles il fera connaître son choix.

Le **paragraphe IV** se rapporte au contrôle, régi par le dernier alinéa de l'article L. 215-3 du code du travail, de la durée du travail des cadres soumis à une convention de forfait en jours.

Pour apprécier si un cadre n'a pas dépassé la durée du travail autorisée, il convient de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués, puis d'en déduire, le cas échéant, les jours de congé affectés sur un compte épargne-temps ou les jours de congé reportés à l'année suivante dans les conditions prévues à l'article L. 223-9 du même code.

Dans la mesure où le paragraphe II permet au salarié de renoncer à une partie de ses jours de congé, il est nécessaire, par cohérence, de préciser que devront dorénavant être décomptés du maximum de jours autorisés les jours de travail accomplis sur la base de ces nouvelles dispositions.

L'Assemblée a adopté cet article sans modification.

II - La position de votre commission

La création des heures choisies est au cœur de la réforme de la durée du travail. Elle va permettre aux salariés qui le souhaitent de travailler davantage, en plein accord avec leur employeur.

Votre commission souhaite cependant apporter un complément à cet article. En effet, s'il est précisé que les heures choisies ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà du maximum **hebdomadaire**, aucune mention n'est faite de la durée maximale **journalière** du travail.

Le fait de faire référence à l'un seulement de ces deux maxima peut laisser croire que l'application de la règle relative à la durée maximale journalière du travail est écartée. Or, rien ne justifie d'écarter cette règle à l'occasion de la création des heures choisies. Telle n'était sans doute pas, d'ailleurs, l'intention des auteurs du texte.

Pour lever toute ambiguïté, votre commission vous propose donc d'ajouter au texte de cet article une référence au deuxième alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail, afin de bien préciser que l'accomplissement d'heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail au-delà de dix heures.

Votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 3

*(article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000
relative à la réduction négociée du temps de travail)*

Mesures concernant les petites entreprises de vingt salariés au plus

Objet : Cet article prolonge les dispositions transitoires applicables aux petites entreprises en matière d'heures supplémentaires et crée un dispositif provisoire permettant aux salariés de ces entreprises de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire.

I - Le dispositif proposé

Le 1° du **paragraphe I** procède à deux modifications de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

- La première a trait au taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires dans les entreprises employant, au plus, vingt salariés.

Pour faciliter le passage aux trente-cinq heures, la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail avait fixé ce taux à 10 %, jusqu'à la fin de l'année 2002, pour l'ensemble des entreprises.

Puis, pour tenir compte de la situation particulière des petites entreprises, qui pouvaient avoir besoin d'un délai supplémentaire pour la mise en œuvre effective de la réduction du temps de travail, la loi du 17 janvier 2003, relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, a maintenu ce taux à 10 %, jusqu'au 31 décembre 2005, pour les entreprises employant au plus vingt salariés.

Ce taux est applicable sous réserve de la conclusion d'une convention ou d'un accord de branche étendu, qui peut fixer un taux différent.

Pour les plus grandes entreprises, le taux de majoration applicable aux quatre premières heures supplémentaires est, en revanche, passé à 25 %, sous réserve qu'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement ne fixe un taux différent, en application de l'article L. 212-5 du code du travail.

La proposition de loi prévoit de maintenir en vigueur ce taux dérogatoire de 10 % jusqu'au 31 décembre 2008.

• La seconde modification est relative au régime transitoire d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent.

En principe, toutes les heures de travail effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires, comme cela est indiqué au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail.

Toutefois, pour faciliter la réduction du temps de travail dans les petites entreprises, celles employant au plus vingt salariés au 1^{er} janvier 2000, la loi précitée du 19 janvier 2000 avait prévu que le seuil au-delà duquel les heures supplémentaires s'imputeraient sur le contingent serait fixé à trente-sept heures en 2002, puis à trente-six heures en 2003. Cette mesure équivaut à un relèvement temporaire du contingent d'heures supplémentaires.

Puis la loi du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a maintenu ce seuil de trente-six heures en 2004 et en 2005, afin d'aider les petites entreprises à faire face aux difficultés créées par le passage aux trente-cinq heures et à s'appropriier les nouvelles règles du dialogue social.

Le présent texte propose de prolonger ce régime dérogatoire en 2006, 2007 et 2008. Ainsi, c'est seulement à partir du 1^{er} janvier 2009 que la règle d'imputation de droit commun trouverait à s'appliquer aux salariés de ces entreprises.

L'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps est applicable, aux termes de la loi, aux « *entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2002* ». Il s'agit, si l'on se réfère à l'article premier du même texte, des entreprises qui comptaient, au plus, vingt salariés au 1^{er} janvier 2000. Cette référence historique pose une difficulté : **des entreprises créées après 2000 ou qui ont vu, après cette date, leur effectif baisser sous le seuil des vingt salariés, ne bénéficient pas des dérogations prévues.**

Cette difficulté est réglée par le 2^o du **paragraphe I**, qui vise à faire bénéficier de ces dérogations les entreprises comptant vingt salariés au plus à la date de promulgation de la loi.

Il énonce les mêmes règles que celles mentionnées à l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 et s'en distingue par son seul champ d'application.

Le **paragraphe II** introduit, dans les entreprises de vingt salariés au plus ne disposant pas d'un compte épargne-temps, une possibilité de renonciation à une partie des jours de repos issus de la réduction du temps de travail, en échange d'une majoration salariale.

L'article L. 212-3 du code du travail et le paragraphe III de l'article L. 212-15-3, qui concernent les salariés couverts par un forfait annuel, autorisent, en effet, la réduction du temps de travail par l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Il est proposé que les salariés puissent, si leur employeur en est d'accord, renoncer à des journées ou demi-journées de repos, dans la limite de dix jours par an.

Ces journées de travail supplémentaires seraient rémunérées à un taux majoré d'au moins 10 %, l'employeur pouvant accorder une majoration supérieure.

Le temps de travail des cadres soumis à une convention de forfait en heures, visés au I et au II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, ne donne pas lieu à un décompte en jours. Il est donc prévu, à leur intention, une disposition particulière : ces salariés pourront dépasser la durée du travail inscrite à leur forfait, à raison de soixante-dix heures par an (ce qui correspond à dix journées de sept heures).

Ces heures ou journées de travail supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 du code du travail, que celui-ci soit d'origine légale ou conventionnelle.

Ce dispositif a une vocation subsidiaire : il ne trouve pas à s'appliquer dans les entreprises couvertes par un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement instituant un compte épargne-temps.

Il est, de plus, provisoire, puisqu'il cessera de s'appliquer à la fin de l'année 2008.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative du Gouvernement, l'Assemblée nationale a modifié le champ des entreprises couvertes par les règles dérogatoires relatives aux heures supplémentaires.

Elle a en effet supprimé le 1° du paragraphe I, qui avait pour effet de prolonger jusqu'à la fin de l'année 2008 le bénéfice de ces dérogations pour les entreprises qui comptaient, au plus, vingt salariés au 1^{er} janvier 2000.

Elle a également complété le texte de l'article par un paragraphe III, pour préciser que ses dispositions s'appliqueront aux entreprises ou aux unités économiques et sociales¹ employant au plus vingt salariés à la date de promulgation de la loi. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues à l'article L. 620-10 du code du travail.

Les règles de décompte des effectifs prévues dans cet article sont les suivantes :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

La combinaison des modifications introduites par l'Assemblée nationale produit le résultat suivant :

- les entreprises qui bénéficient aujourd'hui des dérogations mais dont l'effectif dépassera vingt salariés à la date de promulgation du présent texte cesseront d'en bénéficier à la fin de l'année 2005 ; on estime à environ 6.000 le nombre d'entreprises concernées ;

- les entreprises dont l'effectif sera, à la même date, inférieur à ce seuil bénéficieront des règles dérogatoires jusqu'à la fin de l'année 2008, même si leur effectif venait à dépasser ultérieurement vingt salariés.

¹ *D'origine jurisprudentielle, la notion d'unité économique et sociale permet d'appréhender comme un ensemble unique des entités juridiquement distinctes. L'unité économique et sociale se caractérise par une identité ou une complémentarité des activités, un pouvoir de direction unique et par l'existence d'une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de leur conditions de travail similaires.*

L'Assemblée nationale a également adopté un amendement de précision pour indiquer que le taux de majoration réduit de 10 % est applicable dans les petites entreprises employant au plus vingt salariés, sauf si un accord collectif fixant un taux de majoration différent a été conclu, comme le permet l'article L. 212-5 du code du travail.

III - La position de votre commission

Votre commission estime que la situation particulière des plus petites entreprises justifie le maintien de ces règles dérogatoires pendant quelques années encore. Ces entreprises ont eu besoin d'une phase de transition pour s'adapter aux trente-cinq heures. Elles ont aujourd'hui besoin de temps pour s'approprier les nouveaux outils de la négociation collective mis en place par la loi du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Elle ne souhaite pas que ces règles deviennent pérennes, pour ne pas créer d'inégalité, en droit, entre les salariés travaillant dans des entreprises de plus ou de moins de vingt salariés. Elle observe donc avec satisfaction que le texte de la proposition de loi fixe un terme précis à ces dérogations, à savoir la fin de l'année 2008.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 4 **Gage**

Objet : Cet article compense les éventuelles pertes de recettes que l'application du texte pourrait occasionner pour l'État ou la sécurité sociale.

I - Le dispositif proposé

L'article premier de la proposition de loi est susceptible d'avoir un impact sur les finances publiques, compte tenu des avantages fiscaux ou sociaux attachés à certains éléments affectés au compte épargne-temps.

Pour compenser les pertes de recettes que l'État risque de supporter, le **paragraphe I** prévoit la création d'une taxe additionnelle à la taxe visée à

l'article 1001 du code général des impôts, qui correspond à la taxe spéciale sur les contrats d'assurance.

Pour compenser les pertes de recettes potentielles des organismes de sécurité sociale, le **paragraphe II** prévoit l'institution d'une contribution additionnelle à la contribution visée à l'article L. 136-7-1 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire la contribution sociale généralisée (CSG) assise sur les sommes engagées ou les produits réalisés à l'occasion des jeux.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative du Gouvernement, l'Assemblée nationale a supprimé cet article.

III - La position de votre commission

La levée du gage par le Gouvernement est une procédure classique, en contrepartie de l'engagement qu'il prend d'assurer la prise en charge des dépenses. Elle ne remet pas en cause le financement des mesures inscrites dans la proposition de loi, qui sera assuré par les recettes figurant déjà au budget de l'État.

Votre commission vous propose donc de **confirmer la suppression** de cet article.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITIONS DES MARDI 8 ET MERCREDI 9 FÉVRIER 2005

*Audition de MM. Michel Coquillion, secrétaire général adjoint,
et Patrick Rouget, conseiller technique,
de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
(mardi 8 février 2005)*

Réunie le mardi 8 février 2005 sous la présidence de M. Bernard Seillier, vice-président, la commission a d'abord procédé aux auditions sur la proposition de loi n° 181 (2004-2005) adoptée par l'Assemblée nationale, portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

La commission a tout d'abord procédé à l'audition de M. Michel Coquillion, secrétaire général adjoint de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Après avoir accueilli MM. Michel Coquillion, secrétaire général adjoint, et Patrick Rouget, conseiller technique, à la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), M. Bernard Seillier, président, a indiqué que la discussion en séance publique de la proposition de loi interviendra les 1^{er}, 2 et 3 mars prochain.

A titre liminaire, M. Michel Coquillion a rappelé que, dès l'élaboration de la première loi relative à la réduction négociée du temps de travail, son organisation avait souligné les problèmes considérables posés par l'aménagement nécessaire des rythmes de production et par les besoins de réorganisation interne des entreprises. Il s'est inquiété des dérives, au nom des impératifs de flexibilité, que risque de provoquer la présente proposition de loi et de la perspective d'avoir à faire face à des problèmes symétriques, mais analogues, à ceux rencontrés il y a cinq ans.

Jugeant la position du MEDEF fondée sur des critères avant tout idéologiques, il a observé que la plupart des grandes entreprises ne sont pas désireuses de voir remis en cause le point d'équilibre atteint au terme des négociations collectives du passage aux trente cinq heures. Après avoir précisé qu'il n'est pas souhaitable de modifier en permanence la législation relative au temps de travail, il a considéré que de nombreuses grandes entreprises avaient plutôt bénéficié, tout compte fait, des « lois Aubry ».

Il a estimé que le thème de l'adaptation des trente-cinq heures fait figure de bouc émissaire et qu'il occulte les autres problèmes structurels de l'économie française, comme la tendance au sous-investissement des entreprises ou l'insuffisance du financement du tissu industriel.

Après avoir jugé intéressantes les perspectives ouvertes par le compte épargne temps (CET), il a mis en garde contre les espoirs démesurés que peut susciter l'affirmation selon laquelle le texte propose de « travailler plus pour gagner plus ». Il a relevé en particulier que cette notion de temps choisi ne trouverait à s'appliquer qu'au-delà d'un plafond très élevé de 220 heures supplémentaires par an et que plus de la moitié des personnes employées à temps partiel en France souhaiteraient précisément déjà travailler davantage sans pouvoir le faire.

M. Louis Souvet, rapporteur, *a demandé si la CFTC redoute que la négociation entre les partenaires sociaux tourne à l'avantage des employeurs, compte tenu d'un rapport de forces déséquilibré. Il s'est interrogé sur les raisons pouvant expliquer ces réticences, dans la mesure où les dispositions introduites par la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social permettent précisément de se prémunir contre ce risque, en donnant la possibilité aux syndicats majoritaires de s'opposer à un accord signé par une organisation minoritaire.*

M. Michel Coquillion *a considéré que l'introduction du critère majoritaire pour la signature d'un accord dans une entreprise, avec pour corollaire le droit d'opposition majoritaire, s'était avérée un leurre en termes de protection des salariés : la portée des dérogations permises par les accords d'établissement apparaît beaucoup trop large et peut même aller jusqu'à modifier la norme supérieure issue d'une convention collective. Il a estimé que si la qualité des relations sociales dans de nombreuses entreprises évite souvent une telle remise en cause des acquis sociaux, le nouveau cadre de négociation présente néanmoins une perspective dangereuse. Il a cité l'exemple de l'entreprise Bosch comme un précédent de chantage à la délocalisation et jugé que les garanties prévues pour encadrer ces accords collectifs sont insuffisantes, en autorisant notamment les salariés à travailler jusqu'à quarante-huit heures par semaine. Il a précisé que la mauvaise conjoncture économique actuelle explique que les entreprises n'utilisent pas à plein les assouplissements existant déjà en matière d'heures supplémentaires, mais que cela ne sera plus le cas lorsque la croissance économique*

s'accélération et que la présente proposition de loi apparaîtra alors a posteriori comme un « piège à retardement ».

***M. Louis Souvet, rapporteur,** a demandé ce que recouvre la prise de position récente de la CFTC, selon laquelle elle s'est déclarée ne pas être « opposée à tout assouplissement concernant la durée du travail ».*

***M. Michel Coquillion** a reconnu que les contraintes de la vie économique pourraient justifier que les entreprises demandent à bénéficier de plus de flexibilité et qu'il était impossible de défendre le principe de la réduction du temps de travail tout en refusant toute contrepartie.*

***M. Louis Souvet, rapporteur,** a contesté le fait de présenter, comme une généralité, les cas de chantage à la délocalisation des employeurs lorsque les partenaires sociaux refusent de remettre en cause les modalités initiales de passage aux trente-cinq heures. Il a également nié que, pour de nombreuses grandes entreprises, les négociations conduites à ce sujet sous la précédente législature aient été favorables. Il a souligné que la France reste encore aujourd'hui le seul pays à s'être engagé sur la voie de la réduction uniforme et impérative du temps de travail par voie législative.*

***M. Michel Coquillion** a considéré que les contours de la notion de flexibilité dépassent largement la seule durée du temps de travail.*

***Mme Elisabeth Lamure, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques,** a demandé en quoi les salariés pourraient être pénalisés s'ils doivent travailler, sur une base volontaire, au-delà du plafond de 220 heures supplémentaires par an.*

***M. Michel Coquillion** a déclaré réel le risque de voir la notion de volontariat vidée de sa substance, en raison de la position de force dans laquelle se trouvent les employeurs ; il a aussi jugé injuste la perspective d'une compensation financière insuffisante de ces heures supplémentaires.*

***M. Roland Muzeau** a estimé que la logique de cette proposition de loi relève d'un souci d'affichage politique, mais que ses effets à long terme pourraient être dévastateurs, tant pour l'emploi que pour la santé au travail. Après avoir précisé qu'au cours des vingt années qu'il avait lui-même passées dans une entreprise, il n'avait jamais vu un salarié être en situation de faire prévaloir sa volonté sur la question des heures supplémentaires, il a contesté la notion même de volontariat en la matière. Il a noté que le président directeur général du groupe Renault ne souhaite pas voir remises en cause les modalités de la réduction du temps de travail. Il s'est par ailleurs interrogé sur la conformité juridique, au regard de la jurisprudence du Conseil constitutionnel, de la disposition prévoyant un prolongement, jusqu'en 2008, de la majoration de 10 % pour les heures supplémentaires réalisées entre la trente-cinquième et la trente-neuvième heure de travail hebdomadaire.*

Mme Catherine Procaccia a estimé infondées les inquiétudes de la CFTC au regard de la faible proportion de salariés susceptibles de réaliser plus de 220 heures supplémentaires par an.

Mme Raymonde Le Texier a considéré que, dès lors que sur les 180 heures supplémentaires annuelles autorisées, seules 70 heures en moyenne sont utilisées, il ne lui semble pas nécessaire d'augmenter ce plafond. Elle s'est inquiétée par ailleurs du transfert de ces contingents horaires sur un compte épargne-temps (CET) en raison de la perte de cotisation sociale qu'il occasionne et du risque de disparition de ces droits pour les salariés en cas de faillite de leur entreprise.

M. Michel Coquillion a réaffirmé sa conviction que de nombreuses entreprises ont globalement profité du passage aux trente-cinq heures, notamment en termes de rationalisation du processus de production et d'accroissement de flexibilité de la main d'œuvre. Il a reconnu le problème que pose le développement du CET au regard des pertes de cotisations sociales qui en résulteront et souligné l'insuffisante protection juridique de cet actif des salariés en cas de faillite de leur entreprise. Enfin, il a estimé que l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires poussera les entreprises à retarder le plus possible le moment où elles embaucheront lors d'une reprise de la croissance économique.

**Audition de MM. Alain Lecanu, secrétaire national,
et Guillaume Demigné, conseiller technique,
de la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale
des cadres (CFE-CGC)
(mardi 8 février 2005)**

La commission a ensuite procédé à l'audition de MM. Alain Lecanu, secrétaire national, et Guillaume Demigné, conseiller technique, de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE CGC).

Après avoir relevé que la CFE-CGC avait porté un jugement plus favorable que les autres organisations syndicales sur les dispositions de la présente proposition de loi, M. Louis Souvet, rapporteur, a souhaité connaître les raisons de cette différence d'appréciation. Il s'est interrogé sur les conséquences éventuelles d'une opposition des autres syndicats à ce texte et sur le risque qu'elle rende impossible la signature des accords collectifs nécessaires à la mise en œuvre des assouplissements prévus.

A titre liminaire, M. Alain Lecanu a considéré que la proposition de loi correspond essentiellement à une volonté d'affichage politique. En se fondant sur le nombre moyen d'heures supplémentaires réellement effectuées par les salariés - quatre-vingts heures par an - il a considéré improbable que le passage de 180 à 220 heures du plafond d'heures supplémentaires concerne une importante population d'actifs. Il a également fait part de ses réserves quant à la nouvelle prorogation du régime transitoire en vigueur pour les entreprises de moins de vingt salariés et estimé qu'il risque, par là même, de devenir définitif. Il s'est inquiété du dualisme du marché du travail et de la perspective de voir de nombreux jeunes formés dans les PME quitter celles-ci pour poursuivre leur vie professionnelle dans les grandes entreprises en raison des meilleures conditions de travail qu'offrent ces dernières.

Les éléments que la CFE-CGC juge positifs dans la proposition de loi se rapportent au compte épargne-temps et à la possibilité de l'utiliser pour racheter des années de cotisation au titre de l'assurance vieillesse, le cas échéant en bénéficiant d'un abondement. Ainsi, dans de nombreuses entreprises, certains cadres ont pu accumuler sur leur CET l'équivalent de six mois correspondant aux jours de réduction du temps de travail dont ils n'ont pu bénéficier.

M. Louis Souvet, rapporteur, a fait valoir qu'à l'initiative du Gouvernement, l'Assemblée nationale a adopté, en première lecture, un amendement permettant d'utiliser le CET pour racheter des années d'études en vue de la retraite.

M. Guy Fischer s'est interrogé sur le caractère réaliste du plafond annuel de 220 heures au-delà duquel les salariés pourraient être amenés à effectuer des heures supplémentaires sur la base du volontariat. Il a considéré que le Gouvernement avait suivi une démarche avant tout idéologique et cherche ainsi à créer les conditions d'une flexibilité extrême dans le monde du travail.

Mme Catherine Procaccia s'est enquis des propositions de la CFE-CGC en matière de sécurité juridique des comptes épargne-temps. Elle a par ailleurs attiré l'attention sur le cas des personnels commerciaux itinérants qui, bien que n'ayant pas le statut de cadre, pourraient avoir intérêt à bénéficier de conventions de forfait en jours.

M. Alain Lecanu a estimé qu'il convient d'une part d'externaliser la gestion des CET, à l'image des dispositifs d'épargne salariale, et d'instituer, d'autre part, dans chaque département, une commission chargée du suivi de la bonne application des accords passés dans les entreprises.

Observant que la CFE-CGC a engagé une procédure devant le Comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe contre les conventions de forfait en jours, M. Louis Souvet, rapporteur, s'est interrogé sur le sens à donner à cette démarche.

M. Guillaume Demigné a rappelé que la CFE-CGC avait déjà entamé une démarche identique contre la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et que le conseil des experts du comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe lui avait alors donné raison, avant que le conseil des ministres ne se prononce finalement en sens inverse, en raison du nombre limité des cadres concernés par ces dispositions.

A nouveau sollicité, le conseil des experts a rendu le 20 octobre 2004 un avis favorable aux arguments avancés par la CFE-CGC, motivé notamment par l'atteinte aux principes du droit à une rémunération convenable et du droit à un temps de travail raisonnable. Il a souligné qu'une personne relevant d'une convention de forfait en jours peut en toute légalité être amenée à travailler jusqu'à soixante-dix-huit heures par semaine et que seules lui demeurent applicables les règles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire. Il a indiqué qu'outre la procédure en cours devant le Conseil de l'Europe, la CFE-CGC avait déposé un recours devant la Cour européenne des droits de l'homme.

M. Louis Souvet, rapporteur, a considéré que la problématique de la réduction du temps de travail s'applique dans des conditions très différentes selon la taille de l'entreprise : dans les grandes structures, les partenaires sociaux ont fini par trouver des aménagements acceptables à l'issue d'un processus de négociation collective dont ils ne souhaitent pas voir remis en cause le résultat alors que, dans la majeure partie des petites et moyennes entreprises, le processus de production n'a absolument pas été modifié et de nombreuses difficultés d'application se posent.

M. Roland Muzeau a contesté que la proposition de loi permette aux personnes qui le souhaitent de travailler plus pour gagner davantage. Il a estimé que la subordination juridique des salariés à leur employeur rend illusoire la notion de temps choisi.

***Audition de MM. Jean-François Veysset, vice-président,
et Georges Tissié, directeur des affaires sociales,
de la Confédération générale des petites
et moyennes entreprises (CGPME)
(mardi 8 février 2005)***

La commission a procédé à l'audition de MM. Jean-François Veysset, vice président, et Georges Tissié, directeur des affaires sociales, de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME).

Rappelant la vocation de la CGPME à représenter majoritairement les entreprises de moins de cinquante salariés, M. Jean-François Veysset a relayé l'incompréhension de celles-ci devant la récupération politique et syndicale de la question des trente-cinq heures, qui relève, à leur sens, d'un problème essentiellement organisationnel. La proposition de loi comporte plusieurs sources de satisfaction pour ces entreprises : l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires à 220 heures, après les premiers assouplissements de la loi Fillon, qui avait déjà porté ce nombre à 180 heures, et la possibilité de limiter le surcoût de ces heures à 10 %. Il a d'ailleurs souhaité la pérennisation de cette dernière disposition pour les entreprises de moins de vingt salariés.

Il s'est également déclaré satisfait de l'assouplissement annoncé du compte épargne-temps, en particulier de la possibilité d'y verser la rémunération des heures supplémentaires. Il a en revanche émis des réserves sur plusieurs dispositions, notamment sur la nécessité de passer des accords de branches ou d'entreprises pour l'application du dispositif du temps choisi d'heures supplémentaires. Il a souhaité, à cet égard, que dans les entreprises privées de syndicats, les représentants du personnel au comité d'entreprise où les délégués du personnel puissent devenir les interlocuteurs légitimes du chef d'entreprise pour ce type de négociations.

M. Louis Souvet, rapporteur, a demandé si la CGPME dispose d'informations sur l'utilisation du compte épargne-temps dans les petites et moyennes entreprises et si la simplification à laquelle procède la proposition de loi peut permettre d'y favoriser son essor. Il s'est également enquis de l'opinion de la CGPME sur la proposition de certains employeurs d'étendre la formule des conventions de forfait en jours à certains salariés non cadres, notamment les salariés itinérants.

M. Jean-François Veysset a indiqué ne pas disposer de précisions sur l'utilisation du compte épargne-temps dans les entreprises de moins de cinquante salariés, seules les moyennes et les grandes entreprises ayant pour l'essentiel recours à ce mécanisme. En effet, la souplesse du décompte du temps de travail sur quatre semaines constitue une possibilité de compensation immédiate, qu'elle soit financière ou en temps de repos, pour les petites entreprises qui ne sont pas incitées à créer des comptes épargne-temps. Il a estimé que cette possibilité peut être considérée d'un œil nouveau dans le cadre des obligations de formation, à condition que les petites entreprises aient accès aux mêmes avantages fiscaux que les entreprises rattachées à un accord de branche. Il a rappelé, à cet égard, que 27 % des entreprises ne sont pas couvertes par un accord de branche.

Il a indiqué ensuite qu'en tout état de cause, le compte épargne-temps avait eu moins de succès dans les petites entreprises que les mécanismes d'intéressement et de participation.

S'agissant de l'élargissement des conventions de forfait en jours, il a indiqué que certaines professions le souhaitent, mais que ce sentiment reste marginal.

Mme Elisabeth Lamure, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, a demandé si la proposition de loi apporte des réponses aux entreprises en situation de pénurie de main-d'œuvre, comme dans les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie.

M. Jean-François Veysset a estimé qu'aucun des textes récents sur l'assouplissement des trente-cinq heures n'avait répondu aux attentes des entreprises de ces secteurs, en particulier pour favoriser l'embauche. Il a fait part des espoirs mis dans le projet de loi sur l'école, pour qu'il donne le goût de l'entreprise aux élèves.

M. Georges Tissié a ajouté que le dispositif du temps de travail supplémentaire choisi, institué par l'article 2 de la proposition de loi, ne pourrait s'appliquer aux PME si la possibilité de négocier sa mise en œuvre avec les représentants élus du personnel n'est pas ouverte dans les entreprises dépourvues de syndicat. Il a souhaité la pérennisation du dispositif spécifique aux entreprises de moins de vingt salariés en matière de paiement des heures supplémentaires, proposée par l'article 3 ou, à tout le moins, son application jusqu'au 31 décembre 2008.

M. Roland Muzeau s'est interrogé sur les besoins des PME en matière d'heures supplémentaires. Il a estimé, à cet égard, que le contingent supplémentaire précédemment accordé par la loi Fillon n'a pas été utilisé par les entreprises, compte tenu de la faible croissance économique et de la résistance des salariés.

Il en a conclu qu'il n'est ni souhaitable, ni raisonnable de mettre en œuvre de nouveaux assouplissements. S'agissant de la possibilité de choisir son temps de travail supplémentaire, il l'a qualifiée de leurre pour le salarié, dans la mesure où seul l'employeur est susceptible d'en décider. Il a estimé enfin qu'il n'est pas acceptable de pérenniser la mesure proposée à l'article 3, car elle pénaliserait financièrement les salariés des petites entreprises.

*En réponse à ces considérations, **M. Jean-François Veysset** a fait valoir qu'après la rigidité des lois Aubry I et Aubry II, des assouplissements sont devenus indispensables pour que les entreprises dont l'activité est saisonnière puissent répondre aux demandes de leurs clients. Il a illustré son propos avec l'exemple de la CGPME, qui a bénéficié de ces assouplissements et a organisé son temps de travail sur 38,5 heures par semaine et par salarié.*

Estimant que si les trente-cinq heures étaient une solution pour répondre à tous les problèmes des entreprises et de l'emploi, les autres pays européens les auraient également adoptées, il a considéré qu'il faut au contraire privilégier la souplesse pour permettre à un maximum d'entreprises de vivre et de partager les richesses créées avec leurs salariés. Il a indiqué que, pour maintenir cet équilibre, les entreprises ont besoin que certains salariés travaillent plus pour que d'autres puissent être présents à temps partiel s'ils le souhaitent.

***M. Roland Muzeau** a observé que le temps partiel n'est pas toujours choisi, mais trop souvent imposé, engendrant ainsi une catégorie croissante de travailleurs pauvres. Il a estimé qu'avant de multiplier les heures supplémentaires, les entreprises pourraient commencer par diminuer les effectifs à temps partiel subi.*

***M. Jean-François Veysset** a fait observer que la question du temps partiel est biaisée dans la mesure où il commence à 34,5 heures par semaine et recouvre en conséquence des situations très disparates. Il a rappelé que, concernant le temps partiel comme les heures supplémentaires, la proposition de loi ne change rien pour les PME qui n'ont pas la possibilité de négocier par des accords de branche le dispositif de temps de travail supplémentaire choisi.*

***Mme Raymonde Le Texier** s'est interrogée sur l'intérêt de fixer le contingent d'heures supplémentaires à 220, dans la mesure où à peine 80 heures sont effectivement utilisées en moyenne. Elle s'est inquiétée également de l'avenir du compte épargne-temps en cas de faillite de l'entreprise et a regretté qu'à peine 0,1 % des entreprises françaises aient recours à l'apprentissage, contre 9 % des entreprises en Allemagne.*

Elle a ajouté enfin que les hommes pourraient aussi travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants.

M. Jean-François Veysset a indiqué que seules 2.000 entreprises ont une taille suffisante pour organiser le temps de travail et les rémunérations de manière régulière : 1,5 million d'entreprises vivent au contraire sur un rythme saisonnier et ne peuvent résister aux pressions exercées par la diminution du temps de travail que par une mécanisation accélérée ou la délocalisation de leurs activités pour répondre aux nécessités de la production et aux attentes de leurs clients.

M. Louis Souvet, rapporteur, a reconnu qu'il s'agit d'un sujet passionnel offrant des arguments à toutes les parties. Concernant le temps partiel, il a indiqué que les femmes employées dans sa mairie, qui y recourent, l'ont toutes demandé.

M. Roland Muzeau a convenu que les collectivités territoriales ne sont que faiblement concernées par ce problème, qui se pose en revanche avec plus d'acuité dans la grande distribution.

**Audition de MM. Pierre Perrin, président,
Pierre Burban, secrétaire général,
et Guillaume Tabourdeau, conseiller technique,
de l'Union professionnelle artisanale (UPA)
(mardi 8 février 2005)**

La commission a procédé à l'audition de MM. Pierre Perrin, président, Pierre Burban, secrétaire général, de l'Union professionnelle artisanale et Guillaume Tabourdeau, conseiller technique (UPA).

A titre liminaire, M. Pierre Perrin a indiqué que le sujet très politique des trente cinq heures avait créé beaucoup de tensions dans les entreprises artisanales depuis 1998 et suscité de nombreuses difficultés en termes d'organisation du temps de travail, de recrutement ou de pression financière du fait de l'augmentation du SMIC. Les artisans souhaitent désormais une stabilité de la législation relative au temps de travail.

M. Louis Souvet, rapporteur, a demandé si les entreprises artisanales ont souvent recours aux possibilités d'aménagement du temps de travail prévues par la loi.

Il s'est également interrogé sur les difficultés de recrutement imputables aux lois sur les trente cinq heures dans les entreprises artisanales, estimant que les salariés privilégient parfois les grandes structures en raison des avantages sociaux qu'elles procurent.

M. Pierre Perrin a émis un avis mitigé sur le compte épargne-temps qu'il a estimé mal adapté aux petites entreprises qui ne disposent pas du personnel nécessaire pour gérer ce dispositif. Concernant le temps de travail supplémentaire choisi, il s'est inquiété de l'éventualité que le libre choix s'applique à l'avenir à l'ensemble du contingent d'heures supplémentaires.

En matière de recrutement, il a estimé que la différence s'est creusée entre les acquis des salariés des grandes entreprises et ce que peuvent offrir les PME, malgré les efforts récemment entrepris par les chefs d'entreprises artisanales pour améliorer les grilles de classification et les grilles de salaires. Il a confirmé que la publicité qui avait entouré le passage aux trente-cinq heures de nombreuses grandes entreprises dès 1998 et 1999 n'a pas favorisé le recrutement dans l'artisanat.

M. Bernard Seillier, président, a demandé si l'organisation du travail est désormais stabilisée dans les petites entreprises artisanales, après la mise en œuvre des lois Aubry I et Aubry II.

M. Pierre Perrin a regretté que tel ne soit pas encore le cas, malgré les aménagements proposés par la loi Fillon, avec la priorité donnée aux accords de branche et l'élargissement du contingent d'heures supplémentaires. Il a indiqué toutefois que le Gouvernement n'a pas tenu l'ensemble des promesses faites à cette époque en matière d'allègements de charges salariales jusqu'à deux SMIC. Il a fait valoir, à cet égard, que le système de couverture sociale actuel, fondé sur les charges salariales, est source de difficultés pour les entreprises de main-d'œuvre.

Mme Elisabeth Lamure, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, ayant demandé si l'UPA est satisfaite de la date butoir du 31 décembre 2008 proposée à l'article 3 ou si elle souhaite plutôt la pérennisation du dispositif de tarification des heures supplémentaires dans les entreprises de moins de vingt salariés, **M. Pierre Perrin** s'est prononcé en faveur de la seconde solution.

Mme Gisèle Printz a estimé qu'une situation de pénurie de main-d'œuvre contredit le recours aux heures supplémentaires et a demandé si les petites entreprises artisanales utilisent effectivement l'ensemble du contingent actuel de 180 heures.

M. Pierre Perrin a indiqué que les branches connaissent des situations différentes : certaines ont moins de difficultés de recrutement et ont signé des accords intéressants en matière de temps de travail, d'autres peinent à embaucher et utilisent largement le contingent d'heures supplémentaires autorisé.

Plus largement, **M. Roland Muzeau** a demandé si l'UPA dispose de statistiques sur l'utilisation effective du contingent d'heures supplémentaires de la loi Fillon.

M. Pierre Perrin a précisé que chaque branche comporte ses spécificités et qu'en matière de paiement des heures supplémentaires, certaines les rémunèrent à 25 % du salaire horaire, alors que d'autres souhaitent maintenir ce taux à 10 %. Toutefois, il a considéré que toutes ces entreprises sont conscientes du caractère inéluctable de la diminution du temps de travail et de la nécessité, pour les entreprises artisanales, de tenir compte des avantages proposés par les grandes entreprises.

A **M. Guy Fischer** qui demandait à **M. Pierre Perrin** si son expérience de chef d'entreprise le conduit à considérer qu'un nouvel élargissement d'heures supplémentaires est nécessaire, **M. Pierre Perrin** a répondu que le contingent actuel de 180 paraît suffisant.

Mme Raymonde Le Texier a remercié **M. Pierre Perrin** d'avoir mis l'accent sur le caractère inéluctable de la réduction du temps de travail et sur l'importance à reconnaître à la qualité de vie des salariés.

**Audition de MM. Rémy Jouan, secrétaire national,
et Didier Prono, secrétaire général,
de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)
(mercredi 9 février 2005)**

*Au cours d'une seconde séance tenue dans l'après-midi du **mercredi 9 février 2005**, sous la **présidence de M. Bernard Seillier, vice-président**, la commission a procédé à des **auditions sur la proposition de loi n° 2030 (AN) portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.***

*La commission a procédé à l'**audition de MM. Rémy Jouan, secrétaire national, et Didier Prono, secrétaire général de la Confédération française démocratique du travail (CFDT).***

***M. Rémy Jouan** a rappelé que la CFDT avait été un précurseur en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail et qu'elle avait milité, dès l'accord interprofessionnel de 1995, pour la mise en place du mandatement dans les petites entreprises privées de représentation syndicale. Il a regretté le couperet imposé par la loi Aubry II au 1^{er} janvier 2000, mais il a souligné que cette loi avait permis d'introduire le dialogue social dans de nombreuses entreprises, comme en témoignent les 72.000 accords d'aménagement du temps de travail négociés à cette occasion. Il a également considéré que les trente-cinq heures ont permis de créer ou de préserver près de 400.000 emplois.*

Il s'est déclaré opposé à la présente proposition de loi, estimant que le slogan selon lequel chacun pourrait travailler plus pour gagner plus est mensonger. Expliquant que les entreprises utilisent aujourd'hui en moyenne cinquante-neuf heures supplémentaires par an, il a estimé que l'augmentation à 220 heures du contingent des heures supplémentaires ne constitue qu'un simple affichage politique. Il a déploré que la proposition de loi ne s'attaque pas au véritable problème, qui tient à la faiblesse du pouvoir d'achat des salariés.

Il a déclaré ne pas être opposé à un toilettage des lois Aubry, mais il a fait valoir sa préférence pour une adaptation par voie conventionnelle. Il a estimé que les attentes des salariés, qui n'ont pu s'exprimer par le dialogue social, ont trouvé un exutoire dans les manifestations du 5 février dernier.

Il a insisté sur le fait que la proposition de loi doit être modifiée au minimum sur trois points pour réintroduire le mandatement dans les entreprises de moins de vingt salariés, supprimer le prolongement du régime dérogatoire des heures supplémentaires dans les petites et moyennes

entreprises (PME) et interdire le rachat des jours de congé ou de repos compensateur.

Rappelant le pragmatisme dont la CFDT avait fait preuve ces dernières années, **M. Louis Souvet, rapporteur**, s'est étonné de l'opposition frontale de ce syndicat à la nouvelle proposition de loi. Il a voulu savoir si l'organisation n'estime pas que certains assouplissements des trente-cinq heures sont toutefois nécessaires. Il a également souhaité connaître l'opinion de la CFDT sur la proposition visant à étendre les conventions de forfait en jours à d'autres catégories de salariés que les cadres.

M. Rémy Jouan a admis la nécessité d'un toilettage des lois Aubry, mais il a estimé que le vote d'une loi court-circuite, une fois de plus, les partenaires sociaux. Il a expliqué que les conventions de forfait en jours sont adaptées à la situation des cadres ayant une forte autonomie de travail, car elles constituent un moyen plus souple pour assurer le respect de la réduction du temps de travail (RTT) pour cette catégorie de salariés. Il a estimé que l'extension de ces conventions à d'autres catégories de salariés ne serait en revanche pas acceptable.

M. Louis Souvet, rapporteur, a indiqué que certains considèrent que la RTT a conduit les entreprises à assurer, en trente-cinq heures, le même volume de travail qu'en trente-neuf heures, ce qui a provoqué une multiplication des arrêts de travail pour cause de stress ou de fatigue nerveuse.

M. Rémy Jouan a objecté que l'intensification du travail est un phénomène international, et non pas un problème français lié aux seules trente-cinq heures. Il a même fait valoir que la réorganisation du travail négociée dans le cadre de la réduction du temps de travail a permis, dans les entreprises qui ont saisi cette opportunité, de mieux gérer cette intensification du travail.

Mme Elisabeth Lamure, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, a souligné que l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires serait utile dans certains secteurs comme celui de l'hôtellerie-restauration ou du bâtiment-travaux publics.

M. Rémy Jouan a objecté que le contingent majoré de 180 heures, proposé par la loi Fillon, n'est pas encore utilisé dans son intégralité. Il a donc douté de l'utilité de porter ce quota à 220 heures et a craint que cette augmentation et la possibilité d'effectuer des heures choisies ne constituent un frein important à l'embauche.

M. Louis Souvet, rapporteur, a fait valoir que les difficultés de compétitivité des entreprises françaises sont dues notamment aux hausses successives du salaire minimum de croissance (SMIC) consécutives aux trente-cinq heures.

M. Rémy Jouan s'est insurgé contre le fait que les entreprises limitent les rémunérations au niveau du SMIC. Il a estimé que la présence de plusieurs millions de chômeurs et le gel volontaire des salaires négocié dans le cadre des accords de RTT n'ont pas incité les entreprises à augmenter leurs salariés.

Mme Elisabeth Lamure, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, a voulu connaître la position de la CFDT sur la question du compte épargne temps.

M. Rémy Jouan s'est déclaré favorable au rachat des jours de RTT dans le cadre des comptes épargne-temps mais il s'est opposé à ce qu'un mécanisme similaire soit prévu pour les congés et pour les jours de repos compensateur.

M. Louis Souvet, rapporteur, a souligné que la France reste un cas isolé en Europe sur la question des trente-cinq heures. Il a estimé que si la réduction du temps de travail était réellement une panacée au problème du chômage, de nombreux autres pays l'auraient adoptée. Il a également observé que la RTT ne semble pas avoir l'effet escompté sur le niveau d'emploi, dans la mesure où le taux français reste largement inférieur à la moyenne de l'OCDE.

M. Rémy Jouan a répliqué que l'abandon progressif des trente-cinq heures en Allemagne n'a pas pour autant résolu le problème du chômage et que la faiblesse du taux de chômage aux États-unis est due à l'ampleur du phénomène des travailleurs pauvres. Insistant sur la forte proportion de salariés travaillant à temps partiel contraint, il a estimé que les besoins des entreprises pourraient être comblés en augmentant le temps de travail de ces personnes plutôt qu'en remettant en cause, de façon globale, les trente-cinq heures.

M. Roland Muzeau a déclaré comprendre les inquiétudes de la CFDT vis-à-vis de la proposition de loi et a énuméré les griefs qu'elle lui inspire : risque de frein à l'embauche, atteinte à la santé au travail, caractère mensonger de la promesse affichée par le slogan « travailler plus pour gagner plus », absence de mesures en faveur des salariés à temps partiel contraint. Il a souhaité connaître la position de la CFDT à l'égard de la multiplication des cas de chantage à l'emploi lors des discussions portant sur la modulation de la durée du travail.

M. Rémy Jouan a tenu d'abord à préciser que, dans le cas particulier de l'usine Bosch, l'accord négocié consistait à remonter la présence horaire hebdomadaire de trente deux à trente-cinq heures, et non pas à remettre en cause la durée légale du travail. Il a également rappelé que cet accord avait été négocié avec les syndicats, ce qui témoigne de l'importance du maintien d'un dialogue social dans l'entreprise.

**Audition de Mmes Michèle Biaggi, secrétaire confédérale,
et Lucile Castex, assistante juridique,
de la Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)
(mercredi 9 février 2005)**

La commission a procédé à l'audition de Mmes Michèle Biaggi, secrétaire confédérale, et Lucile Castex, assistante juridique, de la Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO).

M. Louis Souvet, rapporteur, a rappelé tout d'abord les inquiétudes précédemment exprimées par la CGT-FO à l'occasion de l'examen de la deuxième loi Aubry sur l'augmentation vraisemblable du stress professionnel qui pouvait en résulter et sur la modération salariale imposée par le passage aux trente-cinq heures. Il a voulu savoir si la proposition de loi apporte des éléments de réponse satisfaisants à ces deux problèmes. Il a également souhaité connaître la position de l'organisation syndicale sur une éventuelle extension de la formule des conventions de forfait en jours à d'autres catégories de salariés que les cadres.

Mme Michèle Biaggi a reconnu que la CGT-FO s'était inquiétée, en son temps, des moyens de contourner la règle des trente-cinq heures offerts aux employeurs par les lois Aubry à travers les possibilités de modulation du temps de travail. Elle a estimé que les nouveaux assouplissements prévus par la proposition de loi ne répondent pas aux besoins des salariés, lesquels ont exprimé leur mécontentement, le 5 février dernier, en rassemblant près de 500.000 manifestants à travers la France.

Elle a insisté sur le fait que la proposition de loi repose sur un mensonge, car l'existence d'un lien de subordination entre le salarié et son employeur s'opposera toujours à une véritable liberté de choix et d'organisation du salarié. Elle a observé ainsi que l'abondement du compte épargne-temps à l'initiative du salarié est un leurre et qu'il serait normal de prévoir un abondement conjoint de ce compte par l'employeur, mais elle a craint qu'un tel dispositif ne soit une occasion d'exercer un chantage de la part de l'employeur.

Mme Michèle Biaggi, secrétaire confédérale, a ensuite souligné l'inutilité d'une nouvelle augmentation du contingent d'heures supplémentaires, dans la mesure où les 180 heures prévues par la loi Fillon ne sont pas utilisées par les entreprises. Elle a dénoncé le caractère illusoire des heures choisies, estimant que l'employeur aurait toute latitude pour désigner lui-même les salariés susceptibles de bénéficier de cette mesure.

Elle s'est prononcée contre l'extension de la formule des conventions de forfait en jours, expliquant que celles-ci constituent un moyen déguisé de faire sauter le verrou de la durée légale du travail. Elle a également refusé le prolongement de la dérogation accordée aux petites entreprises en matière de majoration des heures supplémentaires, faisant valoir qu'une telle mesure entretient une discrimination entre les salariés, selon la taille de leur entreprise.

Mme Elisabeth Lamure, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, a contesté l'analyse selon laquelle tout salarié préférerait travailler dans une grande entreprise.

M. Jean-Pierre Godefroy s'est étonné de l'unanimité des partenaires sociaux, y compris des organisations patronales, sur l'inutilité de cette proposition de loi. Il a demandé à connaître la position de la CGT-FO sur la création d'un comité d'orientation de l'emploi (COE) évoquée par le ministre de l'économie et des finances.

Mme Michèle Biaggi a réservé sa réponse sur l'intérêt de cette nouvelle structure, en raison du manque d'informations disponibles sur ses missions et ses modalités de fonctionnement. Elle a observé toutefois que les partenaires sociaux disposent déjà d'un lieu d'échange à travers la renégociation de la convention de l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC).

M. Bernard Seillier, président, a précisé que la création du COE a été proposée par M. Jean-Baptiste de Foucauld au comité national de lutte contre les exclusions, afin de disposer d'une instance permettant de rapprocher stratégie économique et politique de l'emploi.

M. Roland Muzeau a souhaité connaître l'opinion de la CGT-FO sur le slogan selon lequel les Français pourraient désormais travailler plus pour gagner plus. Il a estimé également qu'une augmentation de l'activité des entreprises doit bénéficier en priorité aux salariés à temps partiel non choisi. Il s'est inquiété enfin de l'amplification en France du phénomène des travailleurs pauvres, bien connu aux Etats-Unis.

Mme Michèle Biaggi a réitéré son opposition au slogan « travailler plus pour gagner plus ». Elle a estimé que la situation de l'emploi exige en réalité une augmentation des salaires afin de relancer la consommation et la production des entreprises. Elle a rappelé que le pouvoir d'achat des salariés a souffert de plusieurs années de gel des salaires, du passage à l'euro et de l'envolée des loyers. Enfin, elle a partagé l'opinion selon laquelle les salariés à temps partiel subissent devraient être les premiers à bénéficier d'une augmentation de leur temps de travail.

***Audition de MM. Alain Mennesson et Eric Thouzeau,
conseillers confédéraux
de la Confédération générale du travail (CGT)
(mercredi 9 février 2005)***

Puis la commission a procédé à l'audition de MM. Alain Mennesson et Eric Thouzeau, conseillers confédéraux de la Confédération générale du travail (CGT).

M. Alain Mennesson a tout d'abord indiqué que son organisation juge inacceptable le projet proposé et considère, s'appuyant sur le bilan des récentes manifestations, que les salariés partagent majoritairement ce point de vue. Il a estimé ce projet dangereux pour l'emploi, les salaires et la santé des salariés.

Analysant l'exposé des motifs de la proposition de loi, il a contesté l'affirmation selon laquelle la réduction du temps de travail aurait été imposée aux salariés. Il a rappelé qu'il s'agissait d'une revendication ancienne de plusieurs syndicats et que la précédente majorité avait été élue sur ce programme, qui a donc été validé par les électeurs. Il a souligné que le degré de satisfaction des salariés passés à trente-cinq heures était élevé et que la réduction du temps de travail avait donné lieu à la négociation de 120.000 accords collectifs. Il a évalué à 400.000 le nombre d'emplois créés par les trente-cinq heures et a attribué la responsabilité de la faible progression des salaires aux employeurs.

Puis il a contesté l'idée selon laquelle les entreprises auraient besoin de nouveaux assouplissements en matière de durée du travail. Après avoir rappelé toutes les mesures prises par le gouvernement en ce domaine depuis 2002, il lui a reproché de ne pas avoir tenu son engagement de laisser les partenaires sociaux négocier les nouvelles réformes du droit du travail.

Il a ensuite critiqué la modification proposée du compte épargne-temps, qui en ferait un nouvel instrument de flexibilité laissé à la discrétion des employeurs. De plus, il conduirait les salariés à accumuler des créances sur l'entreprise, avec les problèmes qui peuvent en découler en cas de défaillance de l'entreprise ou pour le transfert des droits.

Concernant les heures choisies, M. Alain Mennesson a estimé qu'elles obligerait simplement les salariés à accomplir plus d'heures

supplémentaires, tout en les privant des garanties actuellement attachées aux heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.

Abordant les règles particulières aux entreprises de moins de vingt-et-un salariés, **M. Alain Mennesson** a dénoncé la possibilité donnée aux salariés de renoncer à des journées de repos par accord direct avec leur employeur, au motif qu'elle porterait atteinte aux règles légales et conventionnelles en vigueur.

Il s'est également élevé contre le slogan « travailler plus pour gagner plus », qui masquerait la réalité d'une augmentation de la durée du travail, portée à 2.000 heures par an, au détriment des intérêts des chômeurs et des salariés à temps partiel.

M. Alain Mennesson a conclu en énonçant les revendications de la CGT : généralisation des trente-cinq heures à toutes les entreprises où elles ne sont pas encore appliquées ; interdiction du travail à temps partiel subi et du recours abusif au travail précaire ; limitation et meilleure rémunération des heures supplémentaires ; réduction de la durée maximale du travail.

M. Louis Souvet, rapporteur, a souhaité connaître la position de la CGT sur une éventuelle extension de la formule du forfait en jours à des salariés non-cadres itinérants.

M. André Lardeux a demandé quelles sont, selon la CGT, les causes de l'intensification du travail dans les entreprises.

M. Roland Muzeau a estimé que la proposition de loi ne s'attaque pas au problème des travailleurs pauvres, qui occupent, contre leur gré, des emplois à temps partiel, et que le slogan « travailler plus pour gagner plus » est mensonger.

M. Michel Esneu a rappelé que le passage aux trente-cinq heures s'était accompagné d'une modération salariale pendant plusieurs années et a considéré que la présente proposition de loi permettrait de redonner du pouvoir d'achat aux salariés.

En réponse aux intervenants, **M. Eric Thouzeau** a d'abord fait part de la grande réserve de la CGT sur le projet d'extension des conventions de forfait en jours à d'autres catégories de salariés, considérant que les salariés dont on ne peut mesurer la durée précise du travail sont en réalité fort peu nombreux. Il a insisté sur l'aspiration des cadres à concilier vie professionnelle et vie familiale et souligné le paradoxe consistant à affirmer que les cadres voudraient renoncer à des jours de repos et, dans le même temps, qu'ils auraient été les grands bénéficiaires de la réduction du temps de travail. Il a admis que l'intensification du travail avait pu, dans certains cas, être une conséquence du passage aux trente-cinq heures mais il a ajouté que la présente proposition de loi ne prévoit pas de temps de pause ou de repos

supplémentaires et qu'elle n'apporte donc aucune réponse à ce problème. De même, il a reconnu que la réduction du temps de travail avait pu s'accompagner parfois d'une modération salariale mais qu'elle ne saurait expliquer la faiblesse de la progression des salaires depuis deux ans.

***M. Alain Mennesson** a souhaité faire part de quelques observations concrètes. Il a affirmé que les chefs d'entreprise ne demandent pas le relèvement du contingent d'heures supplémentaires, qu'ils sont loin d'utiliser en totalité, et jugé que cette mesure découragerait l'embauche. Il s'est inquiété des risques de chantage pouvant s'exercer dans les entreprises, si l'employeur exige des salariés qu'ils renoncent à des jours de repos sous peine de procéder à des licenciements économiques. Enfin, il a rappelé les multiples souplesses autorisées en matière d'organisation du temps de travail par les textes en vigueur, parmi lesquelles l'annualisation du temps de travail, l'organisation en équipe de suppléance ou les dérogations relatives au repos journalier.*

***M. André Lardeux** a souhaité connaître de manière plus précise l'analyse de la CGT sur les causes de l'intensification du travail.*

***M. Eric Thouzeau** a répondu qu'elle résulte principalement de l'annualisation du temps de travail et des autres formes de flexibilité offertes aux employeurs, qui ont un impact négatif sur la vie familiale.*

***Mme Gisèle Printz** a confirmé que certains employeurs tirent parti de la crainte des délocalisations pour faire pression sur leurs salariés et les contraindre à accepter des situations plus défavorables en termes de durée du travail.*

**Audition de MM. Denis Gautier-Sauvagnac,
président du groupe des relations sociales,
et Dominique Tellier, directeur des relations sociales,
du Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
(mercredi 9 février 2005)**

Enfin, la commission a procédé à l'audition de MM. Denis Gautier-Sauvagnac, président du groupe des relations sociales, et Dominique Tellier, directeur des relations sociales, du Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

M. Denis Gautier-Sauvagnac a rappelé tout d'abord que le MEDEF ne souhaitait pas initialement une nouvelle loi et préférerait que les assouplissements nécessaires en matière de temps de travail soient prévus, comme partout ailleurs en Europe, par la voie conventionnelle. Il a estimé que la durée légale du travail ne devrait s'appliquer que par défaut en l'absence d'accord de branche, mais a reconnu le caractère bienvenu des assouplissements apportés par la proposition de loi.

Il a expliqué que le MEDEF accueille favorablement la liberté de négocier apportée par le texte, mais il a estimé que, dans un premier temps, peu d'entreprises seraient tentées de renégocier leur accord de réduction du temps de travail, compte tenu de l'atonie de l'activité économique. Il a considéré toutefois la proposition de loi nécessaire pour faire face à un éventuel retour de la croissance.

Revenant sur les assouplissements introduits par la loi Fillon du 17 janvier 2003, il a rappelé que ceux-ci avaient conduit à la renégociation de vingt-deux accords de branche portant le contingent d'heures supplémentaires à 180 heures.

Il a contesté la théorie selon laquelle le recours aux heures supplémentaires serait un frein à l'embauche : en effet, en faisant travailler davantage ses propres salariés, l'entreprise produit davantage de richesses, ce qui conduira in fine à des créations d'emplois.

M. Denis Gautier-Sauvagnac a confirmé que le MEDEF est favorable à une extension des conventions de forfait en jours aux salariés pour lesquels le temps de travail n'est pas déterminable à l'avance. Il a rappelé que la jurisprudence a reconnu qu'un employeur ne peut être tenu pour responsable d'un dépassement de la durée légale du travail pour un salarié travaillant, de façon autonome, à plusieurs centaines de kilomètres du siège de son entreprise.

Evoquant les critiques formulées par le comité des droits sociaux du conseil de l'Europe, il a rappelé que les inquiétudes se sont focalisées sur les conséquences des forfaits en jours sur la qualité de vie des cadres et que le conseil de l'Europe a accepté le principe de ces forfaits en contrepartie d'une rémunération en rapport avec la contrainte imposée à ces salariés.

Il a souligné que les conventions de branche prévoient déjà des salaires majorés de 30 % pour les salariés itinérants non cadres et que la durée de travail de ces derniers resterait toujours encadrée par les règles légales sur le repos quotidien et hebdomadaire.

Mme Elisabeth Lamure, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, a souhaité connaître la position du MEDEF sur le dispositif des heures choisies, rappelant que le contingent actuel de 180 heures supplémentaires n'est pas entièrement utilisé par les entreprises.

M. Denis Gautier-Sauvagnac a reconnu que les entreprises n'utilisent en moyenne que 60 heures supplémentaires par an et par salarié. Mais il a expliqué que, dans certaines entreprises, un surcroît d'activités peut entraîner un besoin très important d'heures supplémentaires. Il a observé également qu'il est très rare que des salariés refusent de faire des heures supplémentaires compte tenu de leur rémunération attractive.

M. Roland Muzeau s'est étonné que le MEDEF ne reconnaisse pas les mérites des lois Aubry en termes de gains de productivité et d'amélioration de l'organisation du travail. Il a voulu savoir si l'organisation patronale accepterait un amendement confirmant expressément le droit au refus des heures supplémentaires pour les salariés. Constatant le faible succès des aménagements prévus par la loi Fillon, il s'est demandé si une nouvelle loi est bien nécessaire.

M. Denis Gautier-Sauvagnac a souligné que la contrepartie des prétendus mérites de la loi Aubry avait été une augmentation sans précédent du coût du travail. Il a observé également que les entreprises de la cotation assistée en continu (CAC 40) ont sans doute été les moins pénalisées par les trente-cinq heures, dans la mesure où une partie importante de leurs activités s'effectue à l'étranger.

Il a insisté sur le fait que le péché originel de la réduction du temps de travail avait été de faire croire aux Français qu'ils pourraient travailler moins, gagner autant et, qu'en même temps, les entreprises pourraient créer des emplois. Cependant, il a tenu à reconnaître un mérite aux lois Aubry : celui d'avoir fait sortir les cadres de l'illégalité en permettant le décompte de leur temps de travail dans le cadre de conventions de forfait en jours. S'agissant de l'annualisation et de la modulation du temps de travail, il a rappelé que les branches n'avaient pas attendu les lois Aubry pour se saisir de ces opportunités.

Puis **M. Denis Gautier-Sauvagnac** a estimé que la proposition de loi pourrait être améliorée sur quatre points : en étendant à certains non cadres les conventions de forfait en jours ; en prévoyant que les cotisations sociales, hormis celles correspondant à l'assurance vieillesse, soient versées sur les comptes épargne-temps ; en retouchant la rédaction du texte pour éviter la remise en cause du statut des cadres ; en excluant enfin le repos compensateur, des contreparties pouvant être prévues dans le cadre des heures choisies.

Il a fait observer que les assouplissements successifs des trente-cinq heures ne conduisent pas à un retour au statu quo ante en termes de coûts pour les entreprises : en effet, le passage aux trente-cinq heures s'est traduit tout d'abord par une augmentation de 4 % à 6 % du coût du travail, la suppression des allègements de charges a ensuite alourdi la facture pour les entreprises et le recours autorisé à un contingent plus important d'heures supplémentaires n'exonère pas les entreprises du paiement des majorations y afférant.

M. Roland Muzeau a fait valoir que, dans sa conception originelle, la réduction du temps de travail ne signifie pas travailler moins, mais travailler moins longtemps de façon plus intensive, grâce à des gains importants de productivité.

M. Denis Gautier-Sauvagnac a rappelé que le temps de travail dans les entreprises françaises est inférieur de 20 % à la moyenne des pays de l'OCDE et qu'un écart aussi large ne peut pas être intégralement compensé par des gains de productivité.

Mme Catherine Procaccia a souhaité connaître les garanties qui seraient apportées aux non cadres en cas de mise en place de conventions de forfait en jours.

M. Denis Gautier-Sauvagnac a indiqué que la mise en place de ces forfaits serait nécessairement précédée d'un accord de branche pour prévoir une contrepartie en termes de rémunération. Il a tenu à rassurer les parlementaires en précisant que les entreprises non adhérentes à une organisation patronale seraient tenues d'appliquer les accords de branche du fait du mécanisme de l'extension.

M. Louis Souvet, rapporteur, a observé que de nombreuses grandes entreprises annoncent qu'elles ne reviendront pas sur leurs accords de réduction du temps de travail, car leurs précédentes négociations leur ont déjà coûté très cher. Il a confirmé le fait que les employeurs n'avaient pas attendu la mise en place des trente-cinq heures pour négocier sur l'organisation du travail. Enfin il a souligné qu'un certain nombre de personnalités proches de l'opposition ont admis que la réduction du temps de travail avait été une erreur et que le véritable problème est celui du pouvoir d'achat des salariés.

II. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le jeudi 17 février 2005, sous la présidence de M. Alain Gournac, vice-président, la commission a procédé à l'examen du rapport de M. Louis Souvet sur la proposition de loi n° 181 (2004 2005) adoptée par l'Assemblée nationale, portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

M. Louis Souvet, rapporteur, a rappelé que la politique de réduction du temps de travail a toujours donné lieu à des débats très tranchés. Alors que certains affirment qu'elle a été créatrice d'emploi et positive pour les entreprises, d'autres lui imputent la responsabilité des délocalisations et de la dégradation des conditions de travail.

Sans vouloir entrer dans ces débats, le rapporteur a souhaité rappeler deux idées simples : en premier lieu, il a jugé déraisonnable de faire croire aux Français qu'ils pourront gagner plus tout en travaillant moins, la réduction du temps de travail s'étant d'ailleurs accompagnée d'une modération salariale ; en second lieu, il a noté que la France reste le seul pays développé à s'être engagé sur cette voie et a observé que les pays où l'on travaille le plus sont également ceux où le taux de chômage est le plus faible.

Il a ensuite souligné que la proposition de loi apporte de nouveaux aménagements au droit de la durée du travail, sans remettre en cause la durée légale, qui reste fixée à trente-cinq heures par semaine. Il a ajouté que le texte accorde une large place à la négociation collective, ce qui témoigne de la confiance de la majorité dans le rôle des partenaires sociaux.

Il a estimé que les réactions suscitées par ce texte sont souvent excessives et fait valoir que plusieurs grandes entreprises ont d'ores et déjà annoncé qu'elles ne remettraient pas en cause leurs accords de réduction du temps de travail, même après l'adoption de la présente proposition de loi.

M. Louis Souvet, rapporteur, a ensuite exposé les dispositions des trois articles du texte.

L'article premier rénove et simplifie le régime du compte épargne-temps : il supprime les multiples restrictions existant aujourd'hui en matière

d'alimentation ou d'utilisation du compte ; il facilite également la monétisation, c'est-à-dire la transformation en argent, des droits acquis et autorise leur versement dans un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne retraite ; enfin, en cas de défaillance de l'employeur, les droits acquis sont garantis par l'Association pour la garantie des salaires (AGS).

L'article 2 crée un nouveau régime d'heures choisies, qui permet aux salariés de continuer à travailler, avec l'accord de leur employeur, au-delà de leur contingent d'heures supplémentaires. Le recours aux heures choisies est subordonné à la conclusion d'un accord collectif, qui détermine leur niveau de rémunération, lequel ne peut être inférieur à celui applicable aux heures supplémentaires effectuées dans l'entreprise.

L'article 3 proroge, jusqu'à la fin de l'année 2008, les règles dérogatoires applicables aux entreprises employant au plus vingt salariés. Dans ces petites entreprises, en effet, le taux de majoration des heures supplémentaires est de seulement 10 %, contre 25 % dans les entreprises de plus de vingt salariés, et les heures supplémentaires ne s'imputent sur le contingent qu'au-delà de la 36^e heure et non de la 35^e heure. Les entreprises qui employaient vingt salariés au plus au 1^{er} janvier 2000 continuent de bénéficier aujourd'hui de ces dérogations même si elles ont dépassé ce seuil depuis lors. L'Assemblée nationale a souhaité remettre à jour ce dispositif et a adopté un amendement prévoyant qu'elles s'appliqueront, désormais, aux entreprises comptant vingt salariés au plus à la date de promulgation de la présente loi. Ce même article institue, par ailleurs, au profit des salariés de ces entreprises, un système transitoire de renonciation à des jours de repos contre rémunération.

M. Louis Souvet, rapporteur, a conclu en indiquant qu'il présenterait, à l'issue du débat, un petit nombre d'amendements pour compléter le travail déjà effectué à l'Assemblée nationale.

M. Roland Muzeau a confirmé que beaucoup de grandes entreprises ne souhaitent pas renégocier leurs accords de réduction du temps de travail, dans la mesure où elles ont trouvé des compromis satisfaisants. Il s'est inquiété, en revanche, de la situation des salariés des plus petites entreprises, qui sont soumis à des règles dérogatoires en matière d'heures supplémentaires et ne bénéficient pas de la protection que peut apporter un comité d'entreprise ou un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). L'augmentation de la durée du travail risque ainsi de menacer la santé des travailleurs. Il a estimé que les trente-cinq heures constituent une grande avancée sociale, que la présente proposition de loi vise en réalité à abroger. Il a annoncé que le groupe communiste républicain et citoyen s'opposera résolument à l'adoption du présent texte et a demandé au rapporteur quel pourra être son avis sur des amendements d'inspiration très libérale susceptibles d'être examinés lors du débat en séance publique.

M. Claude Bertaud a indiqué que beaucoup de petits entrepreneurs se plaignent de la modification introduite par l'Assemblée nationale à l'article 3. Ils souhaiteraient pouvoir bénéficier, jusqu'en 2008, des dérogations relatives aux heures supplémentaires, bien que leur effectif dépasse maintenant vingt salariés. Ils ont le sentiment de faire, de ce fait, l'objet d'une forme de sanction, alors même qu'ils ont développé leur entreprise et accru l'embauche.

Mme Françoise Henneron s'est réjouie de la nouvelle possibilité offerte aux salariés de travailler plus pour gagner plus. Elle a indiqué que de nombreux salariés avaient été privés de primes ou d'autres compléments de salaire au moment du passage aux trente-cinq heures et a souligné que cette dégradation de leur pouvoir d'achat n'avait pu que favoriser le développement du travail au noir.

Mme Raymonde Le Texier a demandé pourquoi une réforme aussi importante se présente sous la forme d'une proposition de loi et non d'un projet de loi défendu par le Gouvernement. Elle a contesté l'idée selon laquelle ce texte permettrait aux salariés de travailler plus pour gagner plus et a considéré qu'une majoration du taux de rémunération des heures supplémentaires aurait permis d'atteindre plus sûrement cet objectif. Elle a affirmé que l'affectation de droits sur le compte épargne-temps serait un moyen pour les employeurs de réduire le niveau de leurs contributions sociales. Elle a enfin douté de la valeur de la garantie apportée par l'AGS, qui n'assure les créances des salariés que dans la limite d'un plafond et qui est, par ailleurs, dans une situation financière très délicate.

M. Claude Domeizel a demandé au rapporteur, au vu du petit nombre d'amendements qu'il présente, s'il estime probable que le Sénat vote conforme le texte de la proposition de loi.

M. Guy Fischer a rappelé que le groupe communiste républicain et citoyen avait critiqué certains aspects de la deuxième « loi Aubry », notamment le caractère très aléatoire des créations d'emplois promises en contrepartie des allègements de charges. Il a estimé que le niveau trop bas des salaires est à l'origine d'un véritable problème de pouvoir d'achat en France. Il a souligné enfin que plusieurs grands groupes avaient obtenu une révision, à leur avantage, des accords de réduction du temps de travail en menaçant les salariés de délocaliser leurs emplois.

M. Dominique Leclerc a jugé que ce n'est pas la loi, mais le dynamisme des entreprises, qui est facteur de création d'emplois. Il a regretté que les questions sociales fassent trop souvent l'objet d'une approche dogmatique, qu'il a attribuée à la distance séparant les représentants patronaux ou syndicaux de leurs mandants. Il a estimé que la réforme des trente-cinq heures avait dévalorisé l'image du travail dans notre pays et a soulevé le problème du niveau des charges sociales pesant sur les entreprises.

*En réponse à M. Roland Muzeau, **M. Louis Souvet, rapporteur**, a reconnu que le taux de majoration réduit applicable aux heures supplémentaires effectuées dans les plus petites entreprises mécontente légitimement leurs salariés. Il a ajouté avoir été destinataire d'un grand nombre d'amendements d'inspiration très libérale mais n'en avoir retenu aucun.*

En réponse à M. Claude Bertaud, il a déclaré comprendre les demandes des entreprises qui souhaiteraient conserver le bénéfice des règles dérogatoires qui leur sont aujourd'hui applicables. Mais il a considéré qu'il est désormais nécessaire, après une longue période de transition, que ces entreprises se voient appliquer la règle commune pour ne pas laisser perdurer de multiples situations distinctes comme cela a pu être le cas ces dernières années au niveau du SMIC. En conséquence, il ne proposera pas de revenir sur la modification introduite à l'Assemblée nationale.

En réponse à Mme Raymonde Le Texier, il a indiqué qu'il est loisible à tout parlementaire de déposer une proposition de loi, laquelle peut recevoir ensuite le soutien du Gouvernement. Il a rappelé que le texte de la proposition de loi exclut que les droits acquis sur le compte épargne-temps excèdent le plafond garanti par l'AGS, sauf à prévoir une assurance complémentaire. Il a contesté l'affirmation selon laquelle le compte épargne-temps pourrait être un outil utilisé par les employeurs pour se dérober à leurs obligations de paiement de cotisations sociales.

***M. Louis Souvet, rapporteur**, a ensuite répondu à M. Claude Domeizel qu'il juge probable que le Sénat adopte des amendements à ce texte.*

En réponse à M. Dominique Leclerc, il a dit partager son sentiment d'une fracture entre les représentants et les citoyens. Il s'est interrogé également sur la manière dont les salariés les plus modestes pourraient utiliser la nouvelle liberté qui leur est offerte de travailler plus pour gagner plus. Il a fait valoir que ces salariés, généralement occupés à des tâches répétitives, sont liés à un horaire collectif de travail et qu'ils peuvent donc difficilement déterminer individuellement leur durée du travail.

La commission a ensuite examiné les articles et les amendements présentés par le rapporteur.

A l'article premier (réforme du compte épargne-temps), la commission a adopté un amendement excluant la possibilité d'affecter la cinquième semaine de congés payés sur le compte épargne-temps pour obtenir un complément de rémunération. Elle a également adopté un amendement prévoyant que les droits affectés sur le compte épargne-temps puis versés dans un plan d'épargne retraite d'entreprise bénéficieraient de la même incitation fiscale que les versements effectués directement sur ces mêmes plans.

A l'article 2 (institution d'un régime de temps choisi), elle a adopté un amendement précisant que l'accomplissement d'heures choisies ne pourra avoir pour effet de porter la durée journalière du travail au-delà du maximum légal.

Elle a adopté l'article 3 (mesures concernant les petites entreprises de vingt salariés au plus) sans modification.

*La commission a **adopté la proposition de loi ainsi amendée.***

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
—	—	—	—
Code du travail	Proposition de loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise	Proposition de loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise	Proposition de loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise
LIVRE II Réglementation du travail			
TITRE II Repos et congés	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}
CHAPITRE VII Compte épargne-temps	I. - L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi rédigé :	I. - Alinéa sans modification	I. - Alinéa sans modification
<p>Art. L. 227-1. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés.</p> <p>Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de se constituer une épargne, notamment en vue de la mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale. 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</p>	<p>« Art. L. 227-1. - Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés.</p> <p>« Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.</p> <p>« Peuvent y être affectés, dans les conditions et limites définies par la convention ou l'accord collectif, les éléments suivants :</p> <p>« - à l'initiative du salarié, tout ou partie du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 excédant la durée de vingt-quatre jours</p>	<p>« Art. L. 227-1. - Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 227-1. - Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>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.</p> <p>Le compte épargne-temps peut être alimenté, par dérogation à l'article L. 223-1, par le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours par an. Le report des congés prévu par l'article L. 122-32-25 peut se cumuler avec le report prévu au présent alinéa.</p>	<p>ouvrables, les heures de repos acquises au titre du repos compensateur prévu au premier alinéa du II de l'article L. 212-5 et à l'article L. 212-5-1 ainsi que les jours de repos et de congés accordés au titre de l'article L. 212-9 et du III de l'article L. 212-15-3 ou les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait conclue en application du I ou du II de l'article L. 212-15-3 ;</p> <p>« - à l'initiative de l'employeur, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Le compte épargne-temps peut également être alimenté par tout ou partie de primes conventionnelles ou indemnités et par tout ou partie des sommes versées, dans les conditions définies à l'article L. 444-6.</p>	<p>« La convention ou l'accord collectif peut prévoir en outre que ces droits peuvent être abondés par l'employeur ou par le salarié, notamment par l'affectation des augmentations ou des compléments du salaire de base ou dans les conditions prévues par l'article L. 444-6.</p>	<p>« La convention ... l'affectation, à l'initiative du salarié, des augmentations ...</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Une fraction de l'augmentation individuelle de salaire prévue par un accord de salaires peut être affectée au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.</p> <p>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 du repos compensateur de remplacement défini au</p>	<p>« La convention ou l'accord collectif définit les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés, à l'initiative du salarié, soit pour compléter la rémunération de celui-ci, dans la limite des droits acquis dans l'année sauf disposition contraire prévue par la convention ou l'accord collectif, soit pour alimenter l'un des plans d'épargne mentionnés aux articles L. 443-1, L. 443-1-1</p>	<p>... L. 444-6. « La convention L. 443-1-2, contribuer ...</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>premier alinéa du II de l'article L. 212-5 et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié.</p>	<p>et L. 443-1-2 ou contribuer au financement de prestations de retraite lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, soit pour indemniser en tout ou partie un congé, notamment dans les conditions prévues aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12, L. 122-32-17 ou L. 225-9 du présent code, une période de formation en dehors du temps de travail, un passage à temps partiel, ou une cessation progressive ou totale d'activité.</p>	<p>... sociale ou procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du même code, soit pour indemniser ...</p> <p>... travail effectuée notamment dans le cadre des actions prévues à l'article L. 932-1, un passage ...</p> <p>... d'activité.</p>	<p>« Toutefois, la convention ou l'accord collectif de travail ne peut autoriser l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 que pour ceux de ces droits qui correspondent à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 223-2.</p>
<p>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.</p>			<p>« Lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur</p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée minimale de deux mois, notamment pour les congés visés aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17. Cette durée minimale peut être modifiée par la convention ou l'accord collectif. 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, L. 122-32-12 et L. 212-4-9.</p>			<p><i>le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2° 0 bis de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</i></p>
<p>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.</p>	<p>« Lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour effectuer des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs mentionnés à l'article L. 443-1-2, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 443-7 et L. 443-8 dans les conditions et limites fixées par ces articles.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>La convention ou l'accord collectif détermine notamment la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour que le bénéfice du compte épargne-temps soit ouvert, les modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte, les conditions d'utilisation de ce compte, d'octroi du congé, de calcul, de liquidation et de</p>	<p>« La convention ou l'accord collectif précise en outre, le cas échéant, les conditions d'utilisation des droits qui ont été affectés sur le compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur.</p> <p>« La convention ou l'accord collectif de travail définit par ailleurs les modalités de gestion du</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans</p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>versement des indemnités compensatrices, les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé. Les droits à congés payés affectés au compte épargne-temps peuvent être valorisés en argent dans la limite de cinq jours par an.</p>	<p>compte. « A défaut de dispositions d'une convention ou d'un accord collectif de travail prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié perçoit en cas de rupture du contrat de travail une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis.</p>	<p>modification</p>	<p>modification</p>
<p>Sauf si une convention ou un accord interprofessionnel ou une convention ou un accord collectif étendu prévoit des conditions de transfert des droits des salariés d'une entreprise à une autre, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.</p>	<p>« Cette indemnité est également versée lorsque les droits acquis atteignent, convertis en unités monétaires, un montant déterminé par décret, sauf lorsque la convention ou l'accord collectif de travail a établi pour les comptes excédant ce montant un dispositif d'assurance ou de garantie répondant à des prescriptions fixées par décret. Le montant précité ne peut excéder le plus élevé de ceux fixés en application de l'article L. 143-11-8.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 143-11-1.</p>	<p>« Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 143-11-1.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Sauf lorsque le compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité prévue par la convention ou l'accord, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>	<p>« Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés définis aux deuxième à quatrième, septième et huitième alinéas de l'article L. 722-20 du code rural. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Les dispositions du présent article sont</p>			

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>applicables aux salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du code rural.</p>	<p>II. - L'article L. 443-7 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>- après la première phrase du premier alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Les versements à un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs peuvent inclure des droits provenant d'un compte épargne-temps dans les conditions mentionnées au huitième alinéa de l'article L. 227-1. » ;</p>	<p>II. - L'article L. 443-7 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Après la ...</p> <p>... rédigée :</p> <p>« Les versements ...</p> <p>... L. 227-1. » ;</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>LIVRE IV Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale</p> <p>TITRE IV Intéressement, participation et plans d'épargne salariale</p> <p>CHAPITRE III Plan d'épargne entreprise</p>			
<p>Art. L. 443-7. - Les sommes versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un salarié ou une personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 443-1 sont limitées à 2 300 euros pour les versements à un plan d'épargne d'entreprise et à 4 600 euros pour les versements à un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. L'affectation au plan d'épargne de la part individuelle du salarié ou personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 443-1 dans la réserve spéciale de participation ne peut tenir lieu de cette contribution.</p> <p>Dans le cas des plans prévus à l'article L. 443-1, l'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du</p>			

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>montant consacré par le salarié ou personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 443-1 à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée, sans que cette majoration puisse excéder 50 %.</p>	<p>—</p> <p>- aux troisième et dernier alinéas, le mot : « versées » est remplacé par les mots : « et droits versés ».</p>	<p>—</p> <p>2° Aux troisième ...</p> <p>... versés ».</p>	<p>—</p>
<p>La modulation éventuelle des sommes versées par l'entreprise ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général, qui ne peuvent, en outre, en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du salarié ou de la personne visée au troisième alinéa de l'article L. 443-1 croissant avec la rémunération de ce dernier.</p>			
<p>Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place d'un plan mentionné au présent article ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales prévues à l'article L. 443-8, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de</p>			

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>rémunération en tout ou partie supprimé et la date de mise en place du plan.</p>	<p>—</p> <p>III. - L'article L. 443-8 du même code est ainsi modifié :</p> <p>- le premier alinéa est ainsi rédigé : « Les sommes et droits mentionnés à l'article L. 443-7 peuvent être déduits par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas. » ;</p> <p>- au deuxième alinéa, les mots : « Elles ne sont pas prises » sont remplacés par les mots : « Ils ne sont pas pris » ;</p> <p>- au troisième alinéa, les mots : « Elles sont exonérées » sont remplacés par les mots : « Ils sont exonérés ».</p>	<p>—</p> <p>III. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Le premier rédigé : « Les sommes ...</p> <p>... le cas. » ;</p> <p>2° Au deuxième ...</p> <p>... pris » ;</p> <p>3° Au troisième ...</p> <p>... exonérés ».</p>	<p>—</p> <p>III. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 443-8. - Les sommes mentionnées à l'article L. 443-7 peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas.</p> <p>Elles ne sont pas assujetties à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.</p> <p>Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.</p> <p>Pour ouvrir droit à ces exonérations fiscales et sociales, les règlements des plans d'épargne d'entreprise établis à compter de la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 précitée doivent être déposés à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où ils ont été établis.</p>			<p><i>IV (nouveau). - La perte de recettes résultant pour l'État de la possibilité pour le salarié de verser dans</i></p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">LIVRE II Réglementation du travail TITRE I^{ER} Conditions de travail</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE II Durée du travail</p> <p style="text-align: center;">Section 3 Heures supplémentaires</p>	<p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>I. - Après l'article L. 212-6 du code du travail, il est inséré un article L. 212-6-1 ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 212-6-1. - Lorsqu'une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoit, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, effectuer des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable</p>	<p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 212-6-1. - Alinéa sans modification</p>	<p><i>un plan d'épargne retraite d'entreprise des droits affectés dans un compte épargne-temps est compensée à due concurrence par l'institution d'une taxe additionnelle à la taxe visée à l'article 1001 du code général des impôts.</i></p> <p><i>V (nouveau). - La perte de recettes résultant pour la sécurité sociale de la possibilité pour le salarié de verser dans un plan d'épargne retraite d'entreprise des droits affectés dans un compte épargne-temps est compensée à due concurrence par l'institution d'une contribution additionnelle à la contribution visée à l'article L. 136-7-1 du code de la sécurité sociale.</i></p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 212-5-1. - Les heures supplémentaires de travail mentionnées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures, dans les entreprises de plus de vingt salariés.</p> <p>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.</p> <p>Les heures</p>	<p>—</p> <p>dans l'entreprise ou dans l'établissement en vertu de l'article L. 212-6.</p> <p>« La convention ou l'accord collectif de travail précise les conditions dans lesquelles ces heures choisies sont effectuées, fixe la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu et, le cas échéant, les contreparties, notamment en terme de repos. Le taux de la majoration ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement conformément au deuxième alinéa de l'article L. 212-5.</p> <p>« Les dispositions de l'article L. 212-5-1 et du premier alinéa de l'article L. 212-7 ne sont pas applicables.</p>	<p>—</p> <p>« La ...</p> <p>... conformément au I de l'article L. 212-5.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.</p>			
<p>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. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.</p>			
<p>Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. 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. L'absence de demande de prise du repos</p>			

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.</p> <p>Un décret détermine, pour les travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu, en ce domaine, entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national :</p> <p>Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié ;</p> <p>Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur ;</p> <p>Le délai maximum suivant l'ouverture du droit pendant lequel le repos doit obligatoirement être pris ;</p> <p>Les conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation.</p> <p>A défaut d'accord entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, un décret fixe également les modalités d'application du présent article en cas d'activités saisonnières.</p> <p>Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis, déterminés suivant les modalités prévues au présent article. Cette indemnité est due sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.</p> <p>Art. L. 212-7. - Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa ci-dessous, par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Celui-ci pourra, en cas de chômage, interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi.</p> <p>.....</p>	<p>« Le nombre de ces heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>« Le nombre... ... durée du</p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Section 5 Dispositions particulières relatives aux cadres</p> <p>Art. L. 212-15-3. - I. - 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. 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</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>hebdomadaire du travail au-delà des limites définies au deuxième alinéa de l'article L. 212-7. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>travail alinéa <i>des articles L. 212-1 et L. 212-7.</i> »</p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.</p>	<p>—</p> <p>II. - Le II de l'article L. 212-15-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>—</p> <p>II. - Le II de l'article L. 212-15-3 du même code est ...</p> <p>... rédigé :</p>	<p>—</p> <p>II. - Non modifié</p>
<p>III. - La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-huit jours. La convention ou l'accord définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés. 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</p>	<p>« Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut enfin ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, d'effectuer des heures au-delà de la durée annuelle de travail prévue par la convention de forfait. La convention ou l'accord collectif précise notamment les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées, fixe la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié fait connaître son choix. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>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.</p>	<p>III. - Le premier alinéa du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail est complété par deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>« Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut enfin ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La convention ou l'accord collectif détermine notamment le montant de cette majoration ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés font connaître leur choix. »</p>	<p>III. - Le premier alinéa du III du même article L. 212-5-3 est complété par deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>III. - Non modifié</p>
<p>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.</p> <p>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</p>			

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>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.</p>	<p>IV. - Dans la deuxième phrase du dernier alinéa du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, après les mots : « sur un compte épargne-temps », sont insérés les mots : « ou auxquels le salarié a renoncé dans les conditions prévues au premier alinéa ».</p>	<p>IV. - Dans du III du même article, après les mots alinéa ».</p>	<p>IV. - Non modifié</p>
<p>Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail</p>	<p>Article 3</p>	<p>Article 3</p>	<p>Article 3</p>
<p>Art. 5. - I. -</p>	<p>I. - 1° L'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est ainsi modifié : A. A la fin du dernier</p>	<p>I. - 1. Supprimé</p>	<p>Sans modification</p>
<p>..... 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 l'attente de la convention ou de l'accord de branche étendu mentionné au I de l'article L. 212-5 du code du travail ou au I de l'article L. 713-6 du code rural, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicables aux entreprises de vingt salariés au plus reste fixé à 10</p>			

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>% au plus tard jusqu'au 31 décembre 2005.</p>	<p>—</p> <p>alinéa du V, le millésime : « 2005 » est remplacé par le millésime : « 2008 » ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>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 1er janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et en 2003, 2004, 2005. Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2000.</p>	<p>B. L'avant-dernière phrase du VIII est complétée par les mots : « , 2006, 2007 et 2008 ».</p>	<p>2. Par dérogation ...</p> <p>... travail, et tant que l'accord ou la convention fixant, conformément à cet article, le taux de majoration applicable n'a pas été conclu, le taux de majoration des quatre ...</p>	
	<p>2° Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, et à défaut de convention ou accord collectif de travail fixant un taux de majoration supérieur, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicable aux entreprises de vingt salariés au plus est fixé à 10 % jusqu'au 31 décembre 2008. Le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé pour ces mêmes entreprises à trente-six heures pour les années 2006, 2007 et 2008.</p>	<p>... 2008.</p>	

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
—	<p>II. - Dans l'attente de la convention ou de l'accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 227-1 du code du travail et directement applicable, dans les entreprises de vingt salariés au plus, le salarié peut, en accord avec le chef d'entreprise, décider de renoncer à une partie des journées ou demi-journées de repos accordées en application de l'article L. 212-9 ou du III de l'article L. 212-15-3 du même code dans la limite de dix jours par an ou d'effectuer des heures au-delà de la durée prévue par la convention de forfait conclue en application du I ou du II de l'article L. 212-15-3 du même code dans la limite de soixante-dix heures par an. Les heures, demi-journées ou journées effectuées à ce titre donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale à 10 %. Elles ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du même code. Ce régime prend fin le 31 décembre 2008.</p>	—	—
		II. - Non modifié	
		III (<i>nouveau</i>). - Les dispositions du présent article s'appliquent aux entreprises et aux unités économiques et sociales dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés à la date de promulgation de la présente loi. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues à l'article L. 620-10	

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
—	— Article 4 I. - Les pertes de recettes pour l'Etat sont compensées à due concurrence par l'institution d'une taxe additionnelle à la taxe visée à l'article 1001 du code général des impôts. II. - Les pertes de recettes pour les organismes de sécurité sociale sont compensées à due concurrence par l'institution d'une contribution additionnelle à la contribution visée à l'article L. 136-7-1 du code de la sécurité sociale.	— du code du travail. Article 4 <i>Supprimé</i>	— Article 4 Suppression maintenue