

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Code civil</p> <p>Art. 6. - On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et</p>	<p>Projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail</p> <p>CHAPITRE I^{ER}</p> <p>Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires</p>	<p>Projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail</p> <p>CHAPITRE I^{ER}</p> <p>Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires</p>	<p>Projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail</p> <p>CHAPITRE I^{ER}</p> <p>Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires</p> <p>Article additionnel avant l'Article premier</p> <p><i>Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sont appelées à participer à une conférence nationale sur le développement de la négociation collective ayant pour objet d'étendre le champ de la négociation collective, de promouvoir à travers des moyens adaptés la négociation collective dans les PME et d'améliorer la représentation des salariés.</i></p> <p>Article additionnel avant l'Article premier</p> <p><i>Les clauses des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, sous réserve des prescriptions de</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>les bonnes moeurs.</p>	<p>Article 1^{er}</p> <p>I. - Le premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Article 1^{er}</p> <p>I. - Non modifié</p>	<p><i>l'article 6 du code civil, continuent à produire leur effet jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant ou, à défaut, jusqu'à leur terme dans la limite de cinq ans après la date de promulgation de la présente loi.</i></p> <p>Article 1^{er}</p> <p>I. - <i>Supprimé</i></p>
<p>Code du travail</p> <p>Art. L. 212-1. - Dans les établissements ou les professions mentionnés à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-neuf heures par semaine.</p> <p>Art. L. 212-1 <i>bis.</i> - Dans les établissements ou</p>	<p>« Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine. »</p> <p>II. - La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail est applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres entreprises et unités économiques et sociales, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2002. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du même code.</p> <p>III. - L'article L. 212-1 <i>bis</i> du code du travail est</p>	<p>II. - Non modifié</p> <p>III. - Non modifié</p>	<p>II. - <i>Supprimé</i></p> <p>III. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>les professions mentionnés à l'article L 200-1 ainsi que dans les établissements agricoles, artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2002. Elle est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L 421-1.</p>	abrogé.	<p>IV (<i>nouveau</i>). - Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	IV. - <i>Supprimé</i>
<p>Art. L. 321-4-1. - Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.</p>		<p>« L'employeur, préalablement à l'établissement du plan social et à sa communication en application de l'article</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail</p>		<p>L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1600 heures sur l'année, ou à défaut, avoir engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord.»</p>	<p><i>V (nouveau). - Dans l'article 2 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée, les mots : « à l'article premier » sont remplacés par les mots : « à l'article 3 ».</i></p>
<p>Loi n° 96-985 du 12 novembre 1996</p>			<p><i>Article additionnel avant l'Article premier bis.</i></p> <p><i>Les dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés</i></p>
<p>I. - A titre expérimental, pour atteindre l'objectif de développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux en préservant le rôle des organisations syndicales énoncé au</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>paragraphe 23 de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif aux négociations collectives, des accords de branche pourront déroger aux articles L 132-2, L 132-19 et L 132-20 du code du travail dans les conditions fixées ci-après.</p>			<p><i>dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, sont prorogées pour une durée de trois ans à compter de la date de publication de la présente loi.</i></p>
<p>Ces accords devront être négociés et conclus avant le 31 octobre 1998, pour une durée ne pouvant excéder trois ans, en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives.</p>			
<p>II. - Les accords de branche mentionnés au I pourront prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel négocient la mise en oeuvre des mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif.</p>			
<p>Les accords de branche devront fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation.</p>			
<p>Les textes ainsi négociés n'acquerront la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur validation par une commission paritaire de branche, prévue par l'accord de branche. Ils ne pourront entrer en application qu'après avoir été déposés auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du code du travail, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de la commission paritaire</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>compétente. Cette commission pourra se voir également confier le suivi de leur application.</p>			
<p>III. - Les accords de branche mentionnés au I pourront également prévoir que, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical, des accords collectifs peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés, pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.</p>			
<p>Les modalités de protection de ces salariés et les conditions d'exercice de leur mandat de négociation seront arrêtés par les accords de branche. Ces accords pourront prévoir que le licenciement des salariés mandatés ainsi que, pendant un délai qu'ils fixeront, le licenciement de ceux dont le mandat a expiré seront soumis à la procédure prévue à l'article L 412-18 du code du travail.</p>			
<p>IV. - Les accords de branche prévus aux I à III détermineront également le seuil d'effectifs en deçà duquel les formules dérogatoires de négociation qu'ils retiennent seront applicables.</p>			
<p>V. - Pour atteindre l'objectif d'amélioration des conditions de représentation collective des salariés, notamment dans les petites et</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>moyennes entreprises, énoncé au paragraphe 22 de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 précité, des accords de branche pourront être négociés et conclus avant le 31 octobre 1998, dans les conditions prévues au I du présent article.</p>			
<p>Afin de permettre l'examen des dispositions législatives nécessaires à l'entrée en vigueur des clauses dérogatoires des accords de branche mentionnés à l'alinéa précédent, le Gouvernement informera le Parlement de leur conclusion, sur la base du suivi régulier prévu par le paragraphe 25 de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 précité et après consultation des organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau interprofessionnel.</p>			
<p>VI. - L'entrée en vigueur des accords de branche mentionnés au présent article sera subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives de la branche. L'opposition, qui ne pourra émaner que d'organisations non signataires desdits accords, devra être notifiée aux signataires dans les quinze jours de la signature.</p>			
<p>VII. - Avant le 31 décembre 1998, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur l'application du présent article, en tenant compte du bilan prévu par l'accord national interprofessionnel</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>du 31 octobre 1995 précité et après consultation des organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau interprofessionnel.</p>			
<p>Loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales</p>			
<p>Art. 16. - Les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicables aux salariés des établissements ou services à caractère social ou sanitaire à but non lucratif dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale, ne prennent effet qu'après agrément donné par le ministre compétent après avis d'une commission où sont représentés des élus locaux et dans les conditions fixées par voie réglementaire. Ces conventions ou accords s'imposent aux autorités compétentes pour fixer la tarification.</p>			<p><i>Article additionnel avant l'Article premier bis</i></p>
<p>Un rapport relatif aux agréments des conventions et accords mentionnés au premier alinéa du présent article est soumis annuellement au comité des finances locales.</p>			<p><i>Les établissements soumis aux dispositions de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales et ayant signé un accord de réduction du temps de travail bénéficient du montant de l'aide prévue par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée jusqu'au 1^{er} juin 2000.</i></p>
<p>(Art. 3 de la loi n° 98-461. - cf Art. 12 bis du projet de loi)</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Code du travail</p> <p>Art. L. 212-4. - La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.</p> <p>La durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions ou accords collectifs de travail.</p>	<p style="text-align: center;">—</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Art. 1^{er} <i>bis</i> (nouveau).</p> <p>Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 212-1-2 ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 212-1-2. - Tout salarié soumis à un aménagement de son temps de travail bénéficie de contreparties pertinentes et proportionnelles aux sujétions professionnelles et personnelles imposées. »</p> <p>Art. 1^{er} <i>ter</i> (nouveau).</p> <p>Le dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle. Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, est considéré comme du temps de travail effectif. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Art. 1^{er} <i>bis</i>.</p> <p>Supprimé</p> <p>Art. 1^{er} <i>ter</i>.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Le temps ...</p> <p>... est rémunéré selon des modalités fixées par convention ou accord collectifs de travail. »</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	—	<p>Art. 1^{er} <i>quater</i> (nouveau).</p> <p>L'article L. 212-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 1^{er} <i>quater</i>.</p> <p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes ne constituent pas du temps de travail effectif mais peuvent être rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs. »</p>	<p>« Une ...</p> <p>... d'Etat. <i>En l'absence d'un tel décret, une convention ou un accord de branche étendus ou un accord d'entreprise peut prévoir une durée d'équivalence par dérogation aux dispositions du premier alinéa. Ces périodes ...</i></p> <p>... collectifs. »</p>
		<p>Art. 1^{er} <i>quinquies</i> (nouveau).</p> <p>Après l'article L. 212-4 du code du travail, il est inséré un article L. 212-4 <i>bis</i> ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 1^{er} <i>quinquies</i>.</p> <p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« Art. L. 212-4 <i>bis</i>. - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.</p>	<p>« Art. L. 212-4 <i>bis</i>. - <i>L'astreinte s'entend de l'obligation, découlant soit du contrat individuel de travail, soit d'un usage de l'entreprise, aux termes desquels un salarié est tenu, en dehors de son horaire de travail, de demeurer à la disposition de l'employeur en vue de faire face à une situation d'urgence requérant une intervention immédiate.</i></p>
		<p>« Ces astreintes sont</p>	<p>« Cette obligation doit</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	—	—	—
<i>(Art. L. 212-5.- cf II</i>	I. - Les trois derniers alinéas de l'article L. 212-5	I. - Les cinq derniers alinéas ...	Supprimé
	Art. 2.	Art. 2.	Art. 2.
		<p>« La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. »</p>	Alinéa supprimé
		<p>mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.</p>	<p><i>être assortie d'une compensation financière ou d'un repos compensateur. Hormis le temps consacré à des interventions, la durée de l'astreinte ne peut être assimilée à un temps de travail effectif pour l'application de la réglementation relative à la durée du travail. »</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p><i>ci-dessous</i>)</p>	<p>du code du travail deviennent les premier, deuxième et troisième alinéas de l'article L. 212-7-1 inséré après l'article L. 212-7.</p>	<p>... premier à cinquième alinéas L. 212-7.</p>	
<p>Art L. 212-7-1. - Toutefois, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.</p>	<p>Au premier alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : « Toutefois, la » sont remplacés par le mot : « La ».</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :</p>	<p>Au 2° de l'article L. 212-7-1 du même code, après les mots : « accord collectif étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ».</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;</p>			
<p>2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu qui doit alors fixer la durée maximale du cycle.</p>			
<p>Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application du présent article et des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-neuf heures calculée sur la durée du cycle de travail.</p>	<p>Au cinquième alinéa de l'article L. 212-7-1 du même code, les mots : « du présent article et des articles » sont remplacés par les mots : « des articles L. 212-5, » et les mots : « trente-neuf » par les mots : « trente-cinq ».</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 212-5. - Dans les industries et les professions assujetties à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées</p>	<p>II. - L'article L. 212-5 du même code est ainsi rédigé : « Art. L. 212-5. - Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées</p>	<p>II. - Alinéa sans modification « Art. L. 212-5. - Alinéa sans modification</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :</p>	<p>au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :</p>	<p>« I. - Alinéa sans modification</p>	
<p>25 p 100 pour les huit premières heures ;</p>	<p>« I. - Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1, ou à la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une bonification de 25 %.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>50 p 100 pour les heures suivantes.</p>	<p>« Dans les autres entreprises, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 10 %.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.</p>	<p>« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article L. 212-5-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« La contribution due par l'employeur est assise sur le salaire et l'ensemble des éléments complémentaires de rémunération versés en contrepartie directe du travail fourni.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« La contribution est recouvrée selon les règles et garanties définies à l'article L. 136-5 du code de la sécurité sociale pour le recouvrement de la</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p> <p>La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionnés aux deux alinéas précédents peuvent adapter les conditions et les modalités d'attribution et de</p>	<p>—</p> <p>contribution sociale sur les revenus d'activité.</p> <p>« La contribution n'est pas due lorsque le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur équivalent et que la bonification est attribuée sous forme de repos.</p> <p>« II. - Chacune des huit heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes, à une majoration de 50 %.</p> <p>« III. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.</p> <p>« Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</p> <p>« La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du</p>	<p>—</p> <p>« La due pour chacune des quatre premières heures supplémentaires lorsque le paiement d'une heure ainsi que sa bonification sont remplacés par 125 % de repos compensateur.</p> <p>« II. - Chacune des quatre heures de 50 %.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>—</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>prise du repos compensateur à l'entreprise. Ils peuvent déroger aux règles fixées par les deux premières phrases du quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1. Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6.</p>	<p>repos compensateur à l'entreprise.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.</p>	<p>« Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. »</p>	<p>« Les ...</p>	
<p>Toutefois, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.</p>		<p>... heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures. »</p>	
<p>Ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :</p>			
<p>1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;</p>			
<p>2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu qui doit alors fixer la durée maximale du cycle.</p>			
<p>Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application du présent article et des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-neuf heures calculée sur la durée du cycle de travail.</p>			
	<p>III. - Le produit de la</p>	<p>III. - Non modifié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>contribution prévue au I de l'article L. 212-5 du code du travail et au I de l'article 992-2 du code rural est versé au fonds créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n° du) assurant la compensation de l'allègement des cotisations sociales défini par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale aux régimes concernés par cet allègement.</p>	—	—
	<p>IV. - Les heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente dans les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente cinq heures à compter du 1er janvier 2002 donnent lieu, jusqu'à cette date, à une majoration de salaire de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes et sont soumises aux dispositions du III de l'article L. 212-5 du code du travail.</p>	IV. - Non modifié	
	<p>V. - Pendant l'année 2000 pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2000 et pendant l'année 2002 pour les autres entreprises, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu :</p> <ul style="list-style-type: none">- dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail ou à la durée considérée comme équivalente, à la bonification	V. - Non modifié	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 212-5-1. - Les heures supplémentaires de travail visées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur 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 p 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures dans les entreprises de plus de dix salariés. Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999.</p>	<p>prévue au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 % ; - dans les autres entreprises, à la contribution mentionnée au deuxième alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 %.</p>	<p>VI. - Alinéa sans modification</p>	
<p>Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées dans les cas énumérés à l'article L. 221-12, le repos compensateur obligatoire est fixé à 20 p 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures. Ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel prévu à l'article L. 212-6.</p>	<p>VI. - L'article L. 212-5-1 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>1° A (<i>nouveau</i>) Le deuxième alinéa est supprimé ;</p>	
<p>..... ... Le repos ne peut être pris que par journée entière, chacune étant réputée correspondre à huit heures de repos compensateur, à la convenance du salarié, en dehors d'une période fixée par voie réglementaire.</p>	<p>1° La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée : « Le repos peut être pris par journée entière ou demi-journée à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. » ;</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>	
	<p>2° La deuxième</p>	<p>Alinéa sans</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Toutefois, ce repos pourra être pris par demi-journée dans certains secteurs d'activité déterminés par décret.</p> <p>.....</p> <p>...</p>	<p>phrase du quatrième alinéa est supprimée ;</p>	<p>modification</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. L'absence de demande de prise du repos 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>3° Au cinquième alinéa, après la première phrase sont ajoutées les phrases suivantes :</p> <p>« 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. Ce délai est porté à douze mois lorsque la durée hebdomadaire du travail varie en application d'une convention ou d'un accord prévu à l'article L. 212-8. »</p>	<p>3° Au ...</p> <p>... phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Une convention ...</p> <p>... six mois. »</p>	
<p>Art. L. 212-6. - Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.</p>	<p>VII. - L'article L. 212-6 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>« Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 212-8. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une et trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-</p>	<p>VII. - Non modifié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu.</p>	<p>dix heures par an. » ;</p> <p>2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« Sans préjudice des dispositions du premier et du deuxième alinéas de l'article L. 212-5-1, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa. » ;</p> <p>3° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine. »</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 1690 et 1645 heures. Pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et en 2003.</p>	<p>VIII. - Non modifié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 212-2. - Des décrets en conseil des ministres déterminent les modalités d'application de l'article précédent pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.</p> <p>.....</p> <p>...</p> <p>Art. L. 620-2 .-</p> <p>.....</p> <p>Lorsque la durée du travail est organisée sous forme de cycles au sens de l'article L. 212-5 ou lorsque les dispositions de l'article L. 212-8 sont mises en œuvre dans l'entreprise, l'affichage prévu à l'alinéa précédent doit comprendre la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme indicatif de la modulation mentionné au 4° de l'article L. 212-8-4.</p>	<p>IX. - A la première phrase de l'article L. 212-2 du code du travail, le mot : « précédent » est remplacé par la référence: « L. 212-1 ».</p> <p>Au deuxième alinéa de l'article L. 620-2 du même code, la référence à l'article L. 212-5 est remplacée par celle à l'article L. 212-7-1 et les mots : « le programme indicatif de la modulation mentionnée au 4° de l'article L. 212-8-4 » sont remplacés par les mots : « le programme de la modulation mentionné au septième alinéa de l'article L. 212-8 ».</p>	<p>IX. - Non modifié</p>	
<p>Art. L. 212-7. -</p> <p>.....</p> <p>....</p> <p>La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.</p>		<p>Art. 2 bis (nouveau).</p> <p>La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 217-7 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>« La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six</p>	<p>Art. 2 bis.</p> <p>Supprimé</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 221-4. - Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.</p>	<p>CHAPITRE II</p> <p>Répartition et aménagement du temps de travail</p>	<p>CHAPITRE II</p> <p>Répartition et aménagement du temps de travail</p>	<p>CHAPITRE II</p> <p>Répartition et aménagement du temps de travail</p>
<p>Art. L. 212-8. - I. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an cette durée n'excède pas en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée. Ces conventions ou accords entraînent l'application des dispositions de l'article L. 212-8-1.</p>	<p>Art. 3.</p> <p>I. - L'article L. 212-8 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 212-8. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures. La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée</p>	<p>heures. »</p> <p>Art. 2 <i>ter</i> (nouveau).</p> <p>L'article L. 221-4 du code du travail est complété par les mots : « auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1. »</p> <p>Art. 3.</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 212-8. - Une convention ...</p> <p>... cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année. La durée ...</p>	<p>Art. 2 <i>ter</i>.</p> <p>L'article ...</p> <p>... par les <i>dispositions suivantes</i> :</p> <p>« auxquelles ...</p> <p>... L. 220-1. <i>Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une convention ou un accord collectif peut ramener le repos hebdomadaire minimal en deçà de 35 heures, dans la limite de la durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.</i> ».</p> <p>Art. 3.</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 212-8 - Une convention ...</p> <p>... travaillée.</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>II. - Les conventions ou accords mentionnés au paragraphe I peuvent en outre prévoir que, dans la limite de quarante-quatre heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale ne donnent lieu ni aux majorations de salaire fixées par l'article L. 212-5, ni au repos compensateur rendu obligatoire par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1. Il ne peut être dérogé à la limite de quarante-quatre heures que par convention ou accord collectif étendu. Les conventions ou accords prévus à l'alinéa précédent doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie, notamment financière, de temps de formation ou d'emploi, laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord.</p> <p>Les heures effectuées au-delà de la limite fixée par les conventions ou les accords sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et suivants.</p>	<p>conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.</p> <p>« Les conventions ou accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par les deuxièmes alinéas des articles L. 212-1 et L. 212-7.</p>	<p>... L. 222-1. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>« Les ...</p> <p>... article <i>peuvent déroger aux durées maximales</i> ...</p> <p>... L. 212-7. <i>A défaut d'une telle clause dans la convention ou l'accord, l'employeur doit demander une dérogation à l'inspecteur du travail.</i></p>
	<p>« Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 et ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus à</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>III. - Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement prévus aux paragraphes I et II sont soumis aux dispositions de l'article L 212-9.</p>	<p>l'article L. 212-6. « Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de 1600 heures.</p> <p>« Les conventions et accords définis par le présent article doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, ainsi que le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.</p> <p>« Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.</p> <p>« Les salariés doivent</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« Les ...</p> <p>... travail, les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage ...</p> <p>... période.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Les ...</p>	<p>« Constituent ...</p> <p>... légale.</p> <p>« <i>La convention ou l'accord défini</i> par le présent article <i>doit</i> fixer ...</p> <p>... travail, les conditions de recours au chômage ...</p> <p>... qui ne sont pas effectuées dans le cadre de la modulation, ainsi que le droit à la rémunération ...</p> <p>... période.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Les ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
	<p>être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.</p> <p>« La convention et l'accord définis par le présent article fixent les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.</p> <p>« Les conventions et accords définis par le présent article peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines</p>	<p>... un délai de sept jours ouvrés au moins ...</p> <p>... collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient.</p> <p>« Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>... collectif,</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>« La convention ou l'accord défini par le présent article, fixe les règles ...</p> <p>... absents.</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>SECTION 3 DU CHAPITRE 2 DU TITRE 1 DU LIVRE 2 Heures supplémentaires</p> <p>Art. L. 212-8-5. - Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés relevant d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement tel que mentionné à l'article L. 212-2-1, au onzième alinéa (2°) de l'article L.212-5 ou à l'article L. 212-8 est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>catégories d'entre eux.</p> <p>« Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer. »</p> <p>II. - Au premier alinéa de l'article L. 212-8-5 du même code, les mots : « tel que mentionné à l'article L. 212-2-1, au onzième alinéa (2°) de l'article L. 212-5 ou à l'article L. 212-8 » sont remplacés par les mots : « mentionnés aux articles L. 212-7-1 et L. 212-8 ».</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opéré aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail. »</p> <p>II. - Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 212-9. - Les accords d'entreprise ou d'établissement prévus à l'article L. 212-8 et au deuxième alinéa de l'article L. 212-5 qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26.</p>	<p>III. - L'article L. 212-9 du même code devient l'article L. 212-10. Au premier alinéa de cet article, les mots : « au deuxième alinéa de l'article L. 212-5 » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa du I de l'article L. 212-5, cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1 et deuxième alinéa de l'article L. 212-7-1 ».</p>	<p>III. - L'article ...</p> <p>... L. 212-5, quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1 et à l'article L. 212-7-1 ».</p>	<p>III. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 212-2-1. - Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, les employeurs, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés fixent les conditions d'une nouvelle organisation du travail résultant d'une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, assortie notamment d'une réduction collective de la durée du travail, par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.</p>	<p>IV. - Les articles L. 212-2-1, L. 212-8-1, L. 212-8-2, L. 212-8-3 et L. 212-8-4 du même code sont abrogés.</p>	<p>IV. - Non modifié</p>	<p>IV. - Non modifié</p>
<p>Ces conventions ou accords tiennent compte de la nature saisonnière de certaines activités et prévoient notamment le calendrier et les modalités de mise en oeuvre ; ils fixent également les garanties collectives et individuelles applicables aux salariés concernés.</p>			
<p>Ils peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne, par semaine travaillée, la durée prévue par la convention ou l'accord.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Les heures effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur calculés dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5. Cette durée moyenne est calculée conformément aux dispositions du I de l'article L. 212-8-2.</p>			
<p>Les conventions et accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail prévues par les articles L. 212-1, deuxième alinéa, et L. 212-7, deuxième et quatrième alinéas.</p>			
<p>Ils doivent fixer notamment le programme indicatif de cette répartition et le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaires, ainsi que les conditions de recours au chômage partiel.</p>			
<p>Toutefois, en l'absence des conventions et accords définis par le présent article, les salariés ayant des enfants à charge et qui en font la demande peuvent bénéficier, dans des conditions fixées par décret, d'une répartition de la durée annuelle du travail sur tout ou partie de l'année, que cette répartition soit assortie ou non d'une réduction de la durée du travail.</p>			
<p>Cette nouvelle répartition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié dans le respect des conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5, au deuxième alinéa de l'article L. 212-1 et aux deuxième et quatrième</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
alinéas de l'article L. 212-7.			
<p>Art. L. 212-8-1. - Les heures effectuées au-delà de la durée légale dans les limites fixées par la convention ou l'accord collectif étendu ou par la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévu aux paragraphes I et II de l'article L. 212-8 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6.</p>			
<p>Au-delà de ce contingent annuel, les heures supplémentaires ouvrent droit au repos compensateur obligatoire dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1.</p>			
<p>Art. L. 212-8-2. - I. - Pour l'application de l'article L. 212-8, la durée moyenne de que les entreprises ne peuvent dépasser annuellement est calculée sur la base soit de la durée légale, soit de la durée hebdomadaire prévue par la convention ou l'accord si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.</p>			
<p>II. - Lorsque la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillée, dans le cas des conventions ou accords mentionnés au paragraphe II de l'article L. 212-8, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 p 100 prévu au premier alinéa de</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>l'article L. 212-5-1 et pris dans les conditions indiquées du troisième au dernier alinéa du même article. Elles sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de douze mois définie par la convention ou l'accord.</p>			
<p>En outre, ces heures ouvrent droit à un repos compensateur ou à toute autre contrepartie fixé par la convention ou l'accord, à moins que les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures n'aient donné lieu, en application de cette convention ou de cet accord, aux majorations de salaire prévues à l'article L. 212-5 ou à une contrepartie en repos équivalente.</p>			
<p>Art. L. 212-8-3 . - Les conventions ou accords mentionnés à l'article L. 212-8 peuvent prévoir que les dispositions des articles L. 212-8, L. 212-8-1 et L. 212-8-2 sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ou à certaines catégories d'entre eux.</p>			
<p>Art. L. 212-8-4. - La convention ou l'accord collectif étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement mentionné à l'article L. 212-8 doit préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires. Il comporte obligatoirement des dispositions concernant :</p>			
<p>1° Le droit à la rémunération et au repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>la totalité de la période annuelle de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette période annuelle ;</p> <p>2° Les conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;</p> <p>3° Le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaire ;</p> <p>4° Le programme indicatif concernant la mise en œuvre de la modulation ;</p> <p>5° Les mesures applicables au personnel d'encadrement.</p> <p>Dans le cas où la modulation est prévue par une convention ou un accord collectif étendu, celui-ci fixe en outre les conditions de mise en œuvre de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle de travail est inférieure à la durée annuelle résultant de la convention ou de l'accord collectif étendu.</p>	<p>—</p> <p>V. - Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 212-2-1 et L. 212-8 du code du travail applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur. Toutefois, à compter de la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures, les heures excédant une durée moyenne sur l'année de trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles</p>	<p>—</p> <p>V. - Non modifié</p>	<p>—</p> <p>V. - Les ...</p> <p>... travail, applicables ...</p> <p>... loi, demeurent ...</p> <p>... vigueur.</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Art. L. 212-9. - Les accords d'entreprise ou d'établissement prévus à l'article L. 212-8 et au deuxième alinéa de l'article L. 212-5 qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26.</p> <p>Sont passibles des mêmes peines que celles qu'entraînent les infractions aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 :</p> <p>1° La violation des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans les conditions prévues par la loi, à ces dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu ;</p> <p>2° L'application des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent à ces mêmes dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu dans des conditions non autorisées par la loi.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code.</p> <p style="text-align: center;">Art. 4.</p> <p>I. - L'article L. 212-9 du code du travail est ainsi rétabli :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 212-9. - I. -</p> <p>La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.</p> <p style="text-align: center;">« II. - Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Art. 4.</p> <p>Sans modification</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Art. 4.</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 212-9. - I. -</p> <p>La ...</p> <p style="text-align: right;">... période de douze semaines, ...</p> <p style="text-align: center;">.</p> <p style="text-align: right;">... au-delà de la durée résultant ...</p> <p style="text-align: right;">... intervenir.</p> <p style="text-align: center;">« II. Une ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.</p>	—	<p>... l'année, les heures effectuées ...</p>
	<p>« La convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. L'accord précise également les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces jours de repos</p>		<p>... L. 212-6.</p>
			<p>« La convention ou l'accord <i>étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement</i> peut déterminer les modalités ...</p>
			<p>... limite de <i>deux ans</i>, les ...</p>
			<p>... pris. L'accord précise ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail</p>	<p>alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.</p> <p>« Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer. »</p>		<p>... L. 227-1. »</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p>
<p>Art. 4. - Une réduction du temps de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos par accord d'entreprise ou d'établissement ou en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu. L'accord collectif détermine alors les modalités de prise de ces repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.</p>	<p>II. - L'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail est abrogé. Toutefois, les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement dudit article et applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur.</p>		<p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L 227-1 du code du travail et précisées par décret.</p>	<p>—</p>	<p>Art. 4 bis (nouveau).</p> <p>Après l'article L. 221-16 du code du travail, il est inséré un article L. 221-16-1 ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 4 bis.</p> <p>Supprimé</p>
<p>Code du travail</p> <p>CHAPITRE I DU TITRE II DU LIVRE DEUXIÈME Repos hebdomadaire</p>	<p>CHAPITRE III</p> <p>Dispositions relatives aux cadres</p>	<p>CHAPITRE III</p> <p>Dispositions relatives aux cadres</p>	<p>CHAPITRE III</p> <p>Dispositions relatives aux cadres</p>
<p>« Art. L. 221-16-1. - L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de service au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 221-5 et L. 221-16 ou en infraction aux articles 41 (<i>a et b</i>) et 105 (<i>i</i>) du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas Rhin et du Haut Rhin.</p> <p>« Le président du tribunal peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
SECTION 4 DU CHAPITRE 2 DU TITRE 1 DU LIVRE 2 Dispositions relatives aux jeunes travailleurs	<p>Art. 5.</p> <p>Le chapitre II du titre I^{er} du livre II du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>Art. 5.</p> <p><i>Une convention ou un accord collectif étendu peut déterminer les modalités particulières applicables à l'organisation et à la rémunération du travail des cadres qui, du fait de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur niveau de rémunération, doivent bénéficier d'une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, excluant l'application des règles de droit commun relatives à la durée du travail.</i></p>
	<p>« Section 5 « Dispositions particulières relatives aux cadres</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>Division et intitulé supprimés</p>
	<p>« Art. L. 212-15-1. - Les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ne sont pas soumis aux dispositions du titre I^{er} et aux chapitres préliminaire, I^{er} et II du titre II du livre II.</p>	<p>« Art. L. 212-15-1. - Les cadres dirigeants ne sont pas soumis ...</p>	<p>« Art. L. 212-15-1. - Supprimé</p>
		<p>... livre II. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>« Art. L. 212-15-2. - Les salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre I^{er} et à celles du titre II du livre II.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 212-15-2. - <i>Supprimé</i></p>
	<p>« Art. L. 212-15-3. - I. - Les salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-5-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Lorsque ces conventions de forfait sont établies sur l'année, en heures ou en jours, leur conclusion doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendus ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.</p>	<p>« Art. L. 212-15-3. - I. - Les salariés ...</p> <p>... L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent ...</p> <p>... annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de</p>	<p>« Art. L. 212-15-3. - <i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>« 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. L'accord collectif doit préciser les catégories de salariés concernés. 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.</p> <p>« III. - Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en jours, l'accord collectif doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser deux cent dix-sept</p>	<p>convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait peuvent être établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle.</p> <p>« II. - Lorsque ...</p> <p>... salarié. La convention ...</p> <p>... 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.</p> <p>« III. - Lorsque ...</p> <p>... travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le</p>	—

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>jours. La convention ou l'accord définit les catégories de salariés concernés ainsi que 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 suivi de son application, notamment au regard de son impact sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés. 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. La convention ou l'accord peut également préciser que le décompte de la durée du travail en jours est applicable aux salariés itinérants n'appartenant pas à la catégorie des cadres et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.</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 de l'article L. 220-1 leur sont applicables.</p> <p>« <i>Art. L. 212-15-4.</i> - Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié</p>	<p>plafond de deux cent dix-sept jours. La convention...</p> <p>... conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. L'accord ...</p> <p>... prédéterminée. « Les salariés ...</p> <p>... 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>« <i>Art. L. 212-15-4.</i> - Alinéa sans modification</p>	<p>« <i>Art. L. 212-15-4.</i> - Supprimé</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>SECTION 2 DU CHAPITRE II DU TITRE I DU LIVRE DEUXIÈME</p> <p>Travail à temps choisi PARAGRAPHE 3</p> <p>Encouragement à la pratique du sport</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5. »</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE IV</p> <p>Travail à temps partiel et contrat intermittent</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE IV</p> <p>Travail à temps partiel et contrat intermittent</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE IV</p> <p>Travail à temps partiel et contrat intermittent</p>
<p>Art. L. 212-4-8. - Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.</p> <p>Art. L. 212-4-4. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif minimum de salariés.</p> <p>Art. L. 212-4-6. - Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 6.</p> <p>I. - Dans la section 2 du chapitre II du titre I^{er} du livre II du code du travail, le paragraphe 3 devient le paragraphe 4 et l'article L. 212-4-8 devient l'article L. 212-4-16.</p> <p>Les articles L. 212-4-4, L. 212-4-5, L. 212-4-6 et L. 212-4-7 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 212-4-8, L. 212-4-9, L. 212-4-10 et L. 212-4-11.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 6.</p> <p>I. - Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">Art. 6.</p> <p>I. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 212-4-7. - Des décrets déterminent en tant que de besoin les modalités d'application des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-6 soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière. Si, dans une branche ou une profession, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.</p>	<p>II. - L'article L. 212-4-2 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le huitième alinéa est inséré après le premier alinéa de l'article L. 212-4-9 ;</p> <p>2° Les cinq derniers alinéas deviennent les premier, deuxième, troisième, quatrième et dernier alinéas du nouvel article L. 212-4-5 ;</p> <p>3° Les sept premiers alinéas sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>3° Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 212-4-2. - Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés.</p>	<p>« Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.</p>	<p>convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail. En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée de travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.</p>	<p>« Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :</p>	<p>—</p>	<p>Alinéa modification sans</p>
<p>Sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.</p>	<p>« - à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;</p>	<p>—</p>	<p>Alinéa modification sans</p>
<p>Pour la détermination de la limite supérieure</p>	<p>« - à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement ;</p>	<p>—</p>	<p>Alinéa modification sans</p>
<p>de la limite supérieure</p>	<p>« - à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée</p>	<p>—</p>	<p>« - à la ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>applicable aux horaires à temps partiel, la durée du travail à retenir est arrondie au nombre entier d'heures immédiatement supérieur à celui qui résulte de l'application des trois alinéas précédents.</p>	<p>—</p> <p>conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1. »</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>... légaux. »</p>
<p>Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail.</p>			
<p>En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.</p>			
<p>Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.</p>			
<p>Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.</p>			
<p>Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.</p>			
<p>Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, leur rémunération est proportionnelle à celle du</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.</p>			
<p>Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.</p>			
<p>L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise</p>			
<p>Art. L. 212-4-3. - Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.</p>	<p>III. - L'article L. 212-4-3 du même code est ainsi rédigé :</p>	<p>III. - Alinéa sans modification</p>	<p>III. - Alinéa sans modification</p>
<p>Il mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération et peut prévoir, par dérogation aux articles L. 143-2 et L. 144-2, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois lorsque le salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle.</p>	<p>« Art. L. 212-4-3. - Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.</p>	<p>« Art. L. 212-4-3. - Le contrat ...</p>	<p>« Art. L. 212-4-3. - Le contrat ...</p>
<p>Il mentionne également la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la</p>		<p>... travail au sein de chaque journée travaillée entre ...</p>	<p>... écrit. Il définit, en outre, ...</p>
		<p>... intervenir. La convention ou l'accord collectif doit prévoir les</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il précise, le cas échéant, la durée annuelle de travail du salarié et, sauf pour les associations d'aide à domicile mentionnées à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, la définition, sur l'année, des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>contreparties apportées au salarié en cas de modification de cette répartition.</p>	<p>—</p> <p>... répartition.</p>
<p>Il définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.</p>			
<p>Toutefois, dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de sept jours. Le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposés dans la limite de deux fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.</p>			
<p>Le contrat de travail détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires</p>	<p>« Le contrat de travail détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Le nombre d'heures</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu peut porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.</p>	<p>complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.</p>		
<p>Cet accord ou cette convention peut également faire varier en deçà de sept jours et jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés le délai, prévu au quatrième alinéa ci-dessus, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié.</p>			
<p>Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.</p>			
<p>Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.</p>	<p>« Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas</p>	<p>« Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>« Le refus ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>une faute ou un motif de licenciement.</p>	<p>une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.</p>	<p>« Le horaires de travail ou de la répartition de la durée du travail prévus au contrat de travail ne constitue pas ...</p>	<p>... licenciement.</p> <p>« Le horaires prévus au contrat de travail, dès lors que ces nouveaux horaires de travail ne sont pas compatibles avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, ne constitue pas une faute ...</p>
<p>Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.</p>	<p>« Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »</p>	<p>... licenciement.</p> <p>« Lorsque, consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire effectué. »</p>	<p>... licenciement.</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>Lorsque la durée du travail est fixée dans le cadre de l'année, les heures complémentaires ainsi que, le cas échéant, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues par le contrat de travail et leur nombre ne peut être supérieur, au cours d'une même année, au dixième de</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>la durée annuelle prévue dans le contrat, sauf convention ou accord collectif de branche étendu dans les conditions prévues au présent article pouvant porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.</p>			
<p>Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendus ou agréés en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales le prévoit soit expressément, soit en définissant les plages horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.</p>			
<p>Art. L. 212-4-4. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif minimum de salariés.</p>	<p>IV. - L'article L. 212-4-4 du même code est ainsi rétabli :</p> <p>« Art. L. 212-4-4. - Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4-3, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. Cet accord ou cette convention peut également porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite</p>	<p>IV. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 212-4-4. - Une convention ...</p> <p>... salarié. La convention ou l'accord collectif de branche étendu doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque</p>	<p>IV. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 212-4-4. - Une convention ...</p> <p>... salarié. Cet accord ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p data-bbox="461 394 791 551">dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au deuxième alinéa du même article.</p> <p data-bbox="461 584 791 1155">« Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.</p> <p data-bbox="461 1543 791 2080">« Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes</p>	<p data-bbox="804 394 1134 517">le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. Cet accord article.</p> <p data-bbox="804 584 1134 618">« Pour ...</p> <p data-bbox="804 1095 1134 1509">... journée. Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.</p> <p data-bbox="804 1543 1134 1603">Alinéa sans modification</p>	<p data-bbox="1147 349 1474 360">—</p> <p data-bbox="1147 490 1474 524">... article.</p> <p data-bbox="1147 584 1474 618">« Pour ...</p> <p data-bbox="1147 1095 1474 1128">... journée.</p> <p data-bbox="1147 1543 1474 1603">Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 212-4-6 . - Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.</p>	<p>horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir, pour les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions du présent alinéa peuvent être autorisées par l'inspection du travail. »</p>	<p>V. - Non modifié</p>	<p>V. - Alinéa sans modification</p>
	<p>V. - L'article L. 212-4-6 du même code est ainsi rétabli :</p>		
	<p>« Art. L. 212-4-6. - Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.</p>		<p>« Art. L. 212-4-6. - Une ...</p>
	<p>« La convention ou l'accord collectif doit fixer :</p>		<p>... d'établissement peut prévoir ...</p>
	<p>« 1° Les catégories de salariés concernés ;</p>		<p>... travail. Alinéa sans modification</p>
	<p>« 2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;</p>		<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« 3° La durée minimale de travail</p>		<p>Alinéa sans modification</p>
			<p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>hebdomadaire ou mensuelle ;</p> <p>« 4° La durée minimale de travail pendant les jours travaillés ; seul une convention ou un accord collectif de branche étendu peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ;</p> <p>« 5° Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée ; la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;</p> <p>« 6° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés au salarié ;</p> <p>« 7° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé ; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu.</p> <p>« Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, la convention ou l'accord peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.</p>	—	<p>Alinéa modification sans</p> <p>Alinéa modification sans</p> <p>Alinéa modification sans</p> <p>Alinéa modification sans</p> <p>Alinéa modification sans</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 212-4-7. - Des décrets déterminent en tant que de besoin les modalités d'application des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-6 soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière. Si, dans une branche ou une profession, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.</p>	<p>—</p> <p>« Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.</p> <p>« Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »</p> <p>VI. - L'article L. 212-4-7 du même code est ainsi rétabli :</p> <p>« Art. L. 212-4-7. - Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. Leur durée de travail doit être fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 212-4-2.</p> <p>« Pendant les périodes</p>	<p>—</p> <p>VI. - Non modifié</p>	<p>—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>VI. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 212-4-5. - Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.</p> <p>.....</p> <p>...</p> <p>Art. L. 212-4-9. - (nouveau)</p> <p>.....</p> <p>... (Le troisième alinéa visé dans le texte du projet de loi correspond au deuxième alinéa adopté par l'Assemblée nationale - cf ci-dessous)</p> <p>Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par</p>	<p>travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.</p> <p>« Donnent lieu à l'application des dispositions prévues par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1, les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la durée légale fixée à l'article L. 212-1 ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord défini à l'article L. 212-8, les heures effectuées au delà des limites fixées par cet accord.</p> <p>« L'avenant au contrat de travail doit préciser la ou les périodes non travaillées. »</p>	<p>VII. - Le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-9 du même code est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par</p>	<p>VII. - <i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>convention collective de branche ou accord collectif étendu.</p>		<p>une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord prévoit :</p>	
		<p>« 1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;</p>	
		<p>« 2° La procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;</p>	
		<p>« 3° Le délai laissé au chef d'entreprise pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.</p>	
		<p>« En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">LIVRE 3 Placement et emploi TITRE 2 Emploi CHAPITRE 2 BIS Dispositions relatives au travail à temps partiel</p> <p>Art. L. 322-12.- L'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée à temps partiel ouvre droit à un abattement, dont le taux est fixé par décret, sur les cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, à compter de la date d'effet du contrat.</p> <p>L'abattement prévu à l'alinéa précédent est également applicable en cas de transformation de contrats à durée indéterminée à temps plein en contrats à durée indéterminée à temps partiel. La transformation doit s'accompagner d'une ou de plusieurs embauches sous contrat à durée indéterminée</p>	<p>VIII. - A l'article L. 212-4-11 du même code, la référence à l'article L. 212-4-6 est remplacée par celle à l'article L. 212-4-10.</p>	<p>réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. »</p> <p>VIII. - Non modifié</p> <p>Art. 6 bis (nouveau).</p> <p>Les dispositions prévues à l'article L. 322-12 du code du travail sont supprimées au plus tard un an après l'abaissement de la durée légale du travail à trente-cinq heures. Toutefois, le bénéfice de l'abattement reste acquis aux contrats qui y ouvraient droit à la date d'entrée en vigueur de la réduction de la durée légale du travail.</p>	<p>VIII. - Non modifié</p> <p>Art. 6 bis.</p> <p>Supprimé</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>permettant de maintenir le volume des heures de travail prévu aux contrats transformés.</p>			
<p>Pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire de travail, qui peut être calculée, le cas échéant, sur le mois, comprise entre dix-huit heures, heures complémentaires non comprises, et trente-deux heures, heures complémentaires ou supplémentaires comprises. Il n'est toutefois ouvert, dans ce cas, que lorsque le temps partiel calculé sur une base annuelle résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié.</p>			
<p>Le bénéfice de l'abattement peut également être accordé aux contrats de travail à temps partiel qui prévoient une durée du travail comprise entre les limites prévues à l'alinéa précédent calculées sur une base annuelle.</p>			
<p>Le contrat ne peut prévoir plus d'une interruption d'activité au cours de la même journée, sauf dérogation prévue par une convention collective ou un accord de branche étendu.</p>			
<p>Il doit également être conforme aux dispositions de l'article L. 212-4-3 et :</p>			
<p>1° Soit comporter les mentions définies par voie de convention ou d'accord collectif étendu, ou, à défaut, par accord d'entreprise ;</p>			
<p>2° Soit, en l'absence</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>d'accord, comporter au moins des mentions relatives à la garantie d'une période minimale de travail continu, à l'exercice du droit de priorité d'affectation aux emplois à temps plein vacants ou créés et au principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps plein de même ancienneté et de qualification équivalente, notamment en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.</p>	<p>—</p> <p>Art. 7.</p> <p>I. - Il est créé, dans la section 2 du chapitre II du titre I^{er} du livre II du code du travail, un paragraphe 3 comprenant les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15 ainsi rédigés :</p> <p>« <i>Paragraphe 3</i> « <i>Travail intermittent</i></p> <p>« <i>Art. L. 212-4-12.</i> - Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.</p>	<p>—</p> <p>Art. 7.</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 212-4-12.</i> - Non modifié</p>	<p>—</p> <p>Art. 7.</p> <p>Sans modification</p>
	<p>« <i>Art. L. 212-4-13.</i> -</p>	<p>« <i>Art. L. 212-4-13.</i> -</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p data-bbox="461 394 791 551">Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment :</p> <p data-bbox="461 555 791 611">« 1° La qualification du salarié ;</p> <p data-bbox="461 616 791 672">« 2° Les éléments de la rémunération ;</p> <p data-bbox="461 676 791 772">« 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;</p> <p data-bbox="461 777 791 833">« 4° Les périodes de travail ;</p> <p data-bbox="461 837 791 934">« 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.</p> <p data-bbox="461 938 791 1122">« Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.</p> <p data-bbox="461 1126 791 1570">« Dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.</p> <p data-bbox="461 1608 791 2018">« <i>Art. L. 212-4-14.</i> - Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.</p> <p data-bbox="461 2022 791 2078">« Pour la détermination des droits liés</p>	Non modifié	—
		« <i>Art. L. 212-4-14.</i> - Non modifié	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.	—	—
<p>Art. L. 223-4. - Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article 993-1 du code rural, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 et les périodes limitées à</p>	<p>« Art. L. 212-4-15. - Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord. »</p> <p>II. - Les stipulations des contrats de travail conclus sur le fondement de l'article L. 212-4-3 du code du travail dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la présente loi et prévoyant une durée du travail calculée sur l'année demeurent en vigueur.</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE V Dispositions relatives aux congés</p> <p style="text-align: center;">Art. 8.</p> <p>I. - A la deuxième phrase de l'article L. 223-4 du code du travail, après les mots : « les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 » sont insérés les mots : « , les jours</p>	<p>« Art. L. 212-4-15. - Non modifié</p> <p>II. - Non modifié</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE V Dispositions relatives aux congés</p> <p style="text-align: center;">Art. 8.</p> <p>I. - Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE V Dispositions relatives aux congés</p> <p style="text-align: center;">Art. 8.</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif.</p> <p>Art. L. 223-7. - La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.</p> <p>A défaut de convention ou accord collectif de travail elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.</p> <p>A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur.</p>	<p>de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ».</p> <p>II. - La première phrase du troisième alinéa de l'article L. 223-7 du même code est complétée par les mots : « ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ».</p>	<p>II. - Non modifié</p> <p>III (nouveau). - Après l'article L. 223-8 du code du travail, il est rétabli un article L. 223-9 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 223-9. -</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.</p> <p>.....</p> <p>.</p>		<p>IV (<i>nouveau</i>). - Après le premier alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :</p>	
		<p>« Sauf dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif mentionné aux articles L. 212-8 et L. 212-9, un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence.</p>	
		<p>« Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 223-7 et L. 223-8. »</p>	
		<p>V (<i>nouveau</i>). - Les conventions ou les accords collectifs étendus ou les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissements relatifs à la réduction du temps de travail peuvent prévoir des stipulations spécifiques applicables aux salariés exerçant des responsabilités à titre bénévole au sein d'une association déclarée en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, afin que soit prises en compte les contraintes résultant de l'exercice de leurs fonctions. Ces stipulations spécifiques peuvent porter entre autres</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">LIVRE 2 Réglementation du travail TITRE 2 Repos et congés CHAPITRE 7 Compte épargne-temps</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE VI Compte épargne-temps</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE VI Compte épargne-temps</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE VI Compte épargne-temps</p>
<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.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 9.</p> <p>L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Le deuxième alinéa est complété par la phrase suivante :</p> <p>« Le congé doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale définie au huitième alinéa du présent article. »</p>	<p>sur le délai de prévenance, les actions de formation, la prise des jours de repos.</p> <p style="text-align: center;">Art. 9.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>« Le congé ...</p> <p>... article. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congé est portée à dix ans. » ;</p>	<p style="text-align: center;">Art. 9.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« Le ...</p> <p>... période <i>fixée par l'accord</i> à compter ...</p> <p>... article. <i>Ce délai peut être majoré pour tenir compte de la situation familiale du salarié, notamment lorsque celui-ci a un enfant âgé de moins de 16 ans ou lorsque l'un de ses parents est dépendant.</i> » ;</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</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
cumuler avec le report prévu au présent alinéa	2° Au quatrième alinéa, après les mots : « de primes conventionnelles » sont insérés les mots : « ou indemnités » ;	2° Non modifié	2° Non modifié
Le compte épargne-temps peut également être alimenté par la conversion de tout ou partie de primes conventionnelles en jours de congé supplémentaires et par tout ou partie des primes d'intéressement, dans les conditions définies à l'article L 441-8.	3° Les sixième et septième alinéas sont ainsi rédigés :	3° Alinéa sans modification	3° <i>Le troisième alinéa est complété par la phrase suivante :</i>
<i>(troisième alinéa : cf ci-dessus)</i>	« Peuvent également être affectées au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du III du même article et du repos compensateur fixé par l'article L. 212-5-1 et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail.	« Peuvent ...	« <i>Il peut être alimenté par tout ou partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail.</i> »
Le repos compensateur visé à l'article L 212-5 peut également être affecté au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.	« La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des troisième et sixième alinéas du présent article ne peut excéder vingt-deux jours par an. Dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif, l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps. » ;	... article et une partie ...	<i>Alinéa supprimé</i>
Dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif, l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps.	Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie, sur la base du	... travail.	
		Alinéa sans modification	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>salaires perçus au moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée minimale de six 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.</p> <p>.....</p> <p>...</p>	<p>—</p> <p>4° Au huitième alinéa, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « deux mois » ; le même alinéa est complété par les dispositions suivantes :</p> <p>« Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congé est portée à dix ans. »</p>	<p>—</p> <p>4° Au ...</p> <p>... par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Le compte ...</p> <p>... L. 212-4-9. » ;</p>	<p>—</p> <p>4° Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>Sauf si une convention ou un accord interprofessionnel prévoit des conditions de transfert des droits des salariés d'une</p>	<p>5° Après le huitième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</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 neuvième alinéa leur soit opposable. » ;</p> <p>6° Au onzième alinéa, après les mots : « accord interprofessionnel » sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord</p>	<p>5° Alinéa sans modification</p> <p>« Le compte ...</p> <p>... fixée au deuxième alinéa leur soit opposable. » ;</p> <p>6° Au dixième alinéa, après ...</p>	<p>5° Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>6° Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>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 style="text-align: center;">LIVRE 9 De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente TITRE 3 Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation CHAPITRE 2 Du plan de formation de l'entreprise</p> <p>Art. L. 932-2 . - Un accord national interprofessionnel complété par des conventions de branches ou accords professionnels étendus dans les conditions définies aux articles L. 133-8 et suivants détermine les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier au cours de leur vie professionnelle d'un capital de temps de formation leur permettant de suivre des actions de formation pendant leur temps de travail dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.</p> <p>Les accords de branches précités déterminent notamment :</p> <p>1° Les publics prioritaires et la nature des actions de formation à mettre en œuvre ;</p> <p>2° Les conditions d'utilisation du capital temps dans la branche, en particulier les conditions</p>	<p>collectif étendu ».</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE VII Formation et réduction du temps de travail</p> <p style="text-align: center;">Art. 10.</p> <p>I. - Au chapitre II du titre III du livre IX du code du travail, l'article L. 932-2 devient l'article L. 932-3 et l'article L. 932-2 est ainsi rétabli :</p> <p>« Art. L. 932-2. - Une convention de branche ou un accord professionnel étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement définissant les modalités d'une réduction de la durée du travail ou un avenant à cette convention ou à cet accord peut prévoir les conditions dans lesquelles,</p>	<p>... étendu ».</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE VII Formation et réduction du temps de travail</p> <p style="text-align: center;">Art. 10.</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 932-2. - L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif.</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE VII Formation et réduction du temps de travail</p> <p style="text-align: center;">Art. 10.</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 932-2. - L'employeur a l'obligation de <i>fournir</i> à ses salariés les moyens de s'adapter à l'évolution <i>de leur poste de travail</i>. Toute action ...</p> <p style="text-align: center;">... travail.</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>d'ancienneté pour en bénéficier, les droits ouverts aux salariés relevant des publics prioritaires, les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise ainsi que, le cas échéant, le recours aux dispositions de l'article L. 932-1 ;</p>	<p>après accord du salarié, des actions de formation peuvent être organisées pour partie sur le temps de travail et pour partie en dehors du temps de travail.</p>		
<p>3° Le nombre minimal d'heures auquel ouvre droit le capital de temps de formation.</p>	<p>« Ces actions de formation, définies par la convention ou l'accord, ne peuvent être destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités exercées par le salarié et doivent avoir pour objet le développement professionnel ou personnel du salarié.</p>	<p>« Sans préjudice des dispositions du premier alinéa du présent article, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.</p>	<p>« Une convention ou un accord collectif étendus ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement définissant les modalités d'une réduction de la durée du travail, ou un avenant à cette convention ou à cet accord, peut prévoir les conditions dans lesquelles des actions de formation peuvent être organisées pour partie sur le temps de travail et pour partie en dehors du temps de travail.</p>
<p>Pendant la durée de la formation, les bénéficiaires du capital temps de formation n'exécutent pas leurs prestations de travail. Néanmoins, l'utilisation du capital de temps de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.</p>	<p>« Les dépenses de fonctionnement des actions ainsi effectuées, ainsi que les dépenses liées à la rémunération des heures de formation pour la partie réalisée sur le temps de travail effectif, tel que défini à l'article L. 212-4, sont supportées par l'entreprise dans le cadre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle prévue aux articles L. 950-1 et suivants.</p>	<p>« Un accord national interprofessionnel étendu fixe le cadre de ces négociations. Pour les entreprises ne relevant pas de cet accord, le cadre de ces négociations est défini par un accord de branche étendu.</p>	<p>Alinéa supprimé</p>
		<p>« Les dispositions relatives à la formation négociées postérieurement à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail sont applicables pour une durée maximum de trois ans, sous réserve du respect de l'obligation légale d'adaptation mise à la charge</p>	<p>Alinéa supprimé</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 933-3. - Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.</p>	<p>« Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »</p>	<p>de l'employeur et de l'initiative du salarié ou de son accord écrit. Au terme de cette période, elles doivent être mises en conformité avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu. A défaut, un nouveau cadre sera fixé par la loi.</p>	<p>Alinéa sans modification sans</p>
<p>Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues à l'article L. 933-2 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du présent code.</p>	<p>II. - Au deuxième alinéa de l'article L. 933-3 du même code, les mots : « à l'article L. 933-2 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 932-1, L. 932-2 et L. 933-2 ».</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>SECTION 4 DU CHAPITRE 2 DU TITRE 1 DU LIVRE 2 Dispositions relatives aux jeunes travailleurs</p>		<p>Art. 10 <i>bis</i> (nouveau).</p>	<p>Art. 10 <i>bis</i>.</p>
<p>Art. L. 212-13. - Dans les établissements ou dans les professions mentionnés à</p>		<p>Les articles L. 212-13 et L. 221-4 du code du travail sont ainsi modifiés :</p>	<p>Supprimé</p>
		<p>1° Au premier alinéa</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>l'article L 200-1, les jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L 212-1.</p> <p>.....</p>		<p>de l'article L. 212-13, après les mots : « de moins de dix-huit ans », sont insérés les mots : « ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire » ;</p>	
<p>CHAPITRE I Repos hebdomadaire</p>		<p>2° L'article L. 212-13 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	
<p>Art. L. 221-4. - Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.</p> <p>.....</p> <p>...</p>		<p>« Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement par les jeunes visés au premier alinéa pour l'appréciation du respect des dispositions des premier et troisième alinéas. » ;</p>	
		<p>3° L'article L. 221-4, est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	
		<p>« Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.</p>	
		<p>« Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	—	—	—
	<p style="text-align: center;">CHAPITRE VIII</p> <p style="text-align: center;">Développement de la négociation et allègement des cotisations sociales</p> <p style="text-align: center;">Art. 11.</p> <p>I. - Les entreprises dont la durée collective du travail est fixée au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année, bénéficient d'un allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions prévues au présent article.</p> <p>II. - Pour ouvrir droit à l'allègement, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise doit être fixée :</p> <p>1° Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés, par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues au III ou IV ;</p> <p>2° Dans les entreprises dont l'effectif est</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE VIII</p> <p style="text-align: center;">Développement de la négociation et allègement des cotisations sociales</p> <p style="text-align: center;">Art. 11.</p> <p>I. - Les entreprises qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus soit ...</p> <p style="padding-left: 40px;">... l'année et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient ...</p> <p style="padding-left: 40px;">... sécurité sociale.</p> <p>II. - Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">Alinéa sans modification</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE VIII</p> <p style="text-align: center;">Développement de la négociation et allègement des cotisations sociales</p> <p style="text-align: center;">Art. 11.</p> <p style="text-align: center;">I. - <i>Supprimé</i></p> <p style="text-align: center;">II. - <i>Supprimé</i></p>
		<p>collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail. »</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>inférieur à cinquante salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues aux III, IV et V ; - soit en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou d'un accord conclu dans les conditions définies à l'article L. 132-30 du code du travail. <p>La convention ou l'accord doit fixer la durée du travail et préciser les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, les incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail, les conditions de mise en place des horaires à temps partiel mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 212-4-9 du code du travail, ainsi que les modalités de suivi de l'application de l'accord.</p>	<p>—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><i>II bis (nouveau).</i> - 1° La convention ou l'accord détermine la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, les incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail.</p> <p>2° La convention ou l'accord d'entreprise détermine le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.</p> <p>En outre, la convention ou l'accord doit comporter des mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel selon les modalités prévues aux deuxième à sixième alinéas de l'article L. 212-4-9 du code du travail ainsi qu'à favoriser l'égalité</p>	<p>—</p> <p><i>II bis. - Supprimé</i></p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par
l'Assemblée nationale

Propositions de la
Commission

—

—

—

—

professionnelle entre hommes et femmes et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.

L'accord prévoit le cas échéant les modalités de consultation du personnel. Il est transmis pour information aux institutions représentatives du personnel.

Lorsque la convention ou l'accord prévoit des embauches, celles-ci doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf stipulation contraire de l'accord.

II ter (nouveau). - 1. La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les modalités de suivi de l'accord. Ce suivi peut être effectué par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet.

2. Il est établi chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris des

II ter. - Supprimé

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	—	<p>nouveaux embauchés ; - la formation.</p> <p>3. Le bilan établi en vertu du 2. du présent paragraphe est transmis à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, le cas échéant aux salariés mandatés, et aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise.</p> <p>4. La convention ou l'accord de branche mentionné au 2 ci-dessus doit prévoir les conditions dans lesquelles est assuré un suivi paritaire de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.</p>	—
	<p>III. - L'accord d'entreprise précise le nombre des emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail. L'accord d'entreprise peut prévoir les modalités de consultation du personnel.</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p>	
	<p>Pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p>	<p>III. - Pour ...</p>	<p>III. - <i>Supprimé</i></p>
	<p>Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel</p>	<p>Si cette ...</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>peut être organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord ouvre droit à l'allégement s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.</p>	<p>... exprimés. Il en est de même lorsque le texte définitif de l'accord, préalablement à sa conclusion, a été soumis à la consultation du personnel à l'initiative d'une ou des organisations syndicales signataires et à été approuvé par ce dernier à la majorité des suffrages exprimés.</p>	—
	<p>Participent à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote sont arrêtées par l'employeur après consultation des organisations syndicales. La consultation a lieu pendant le temps de travail.</p>	<p>Participent à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés. La consultation a lieu travail.</p>	
	<p>IV. - Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, l'accord collectif d'entreprise peut être conclu par un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale</p>	<p>IV. - Dans ...</p>	<p>IV. - <i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	reconnue représentative sur le plan national.	... national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre mer.	—
	Les organisations syndicales définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.	Alinéa sans modification	
	Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.	Alinéa sans modification	
	Le mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut à tout moment mettre fin au mandat.	Le mandat ...	
	L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions	... mandat. Le mandat précise également les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord.	
		L'accord ...	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. L'accord peut prévoir les modalités de cette consultation. La consultation a lieu pendant le temps de travail.</p>	<p>... travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et le salarié mandaté. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés. La consultation a lieu pendant le temps de travail.</p>	—
	<p>L'accord est communiqué au Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail. Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise choisi par lui.</p>	<p>Le temps ...</p> <p>... nécessaires à son suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.</p>	
		<p>Le salarié mandaté ... de l'entreprise auquel sont dans ce cas applicables les dispositions du précédent alinéa.</p>	
	<p>Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur</p>	<p>Les ...</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de six mois courant soit à compter de la date à laquelle il a été mis fin au mandat avant la conclusion de la négociation, soit à compter de la signature de l'accord ou, à défaut, de la fin de la négociation.</p>	<p>... période de douze mois à compter de la date à laquelle il a été mis fin à leur mandat.</p>	—
	<p>V. - Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu et lorsqu'aucun salarié n'a été mandaté dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées, au plan départemental ou local, par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les délégués du personnel peuvent négocier un accord collectif d'entreprise. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.</p>	<p>V. - Dans ...</p>	<p>V. - <i>Supprimé</i></p>
	<p>VI. - A compter du 1^{er} janvier 2002 et par dérogation aux dispositions du II, en l'absence d'une convention ou d'un accord de</p>	<p>... validé dans les trois mois suivant cette approbation par une commission paritaire nationale L. 132-30 du code du travail. Participent du même code. La travail. VI. - A compter ...</p>	<p>VI. - <i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>branche étendu et quand aucun salarié n'a été mandaté dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les entreprises dont l'effectif est inférieur à onze salariés peuvent bénéficier de l'allègement si le document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies au I est approuvé par la majorité des salariés.</p>	<p>... est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé, lorsqu'elle existe, par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail.</p>	—
	<p>VII. - Bénéficiaire de l'allègement les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, ont réduit leur durée du travail en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou d'une convention ou d'un accord fixant la durée du travail dans les limites prévues au I.</p>	<p>VII. - Bénéficiaire de l'allègement les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée ...</p>	VII. - <i>Supprimé</i>
	<p>VIII. - Par dérogation aux dispositions du II du présent article, les entreprises employant des salariés travaillant de façon</p>	<p>... prévues au I.</p> <p>VIII. - Dès lors que la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle</p>	VIII. - <i>Supprimé</i>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
	<p>permanente en équipes successives selon un cycle continu et dont la durée du travail, en application de l'article 26 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés, ne dépasse pas en moyenne sur une année trente-cinq heures bénéficient, pour ces salariés, de l'allègement.</p> <p>IX. - Les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi bénéficient de l'allègement si la durée du travail est fixée par l'employeur dans les limites définies au I. A l'expiration d'une période d'un an courant à compter de la date à laquelle peuvent être élus ou désignés des représentants du personnel, son maintien est subordonné au respect des conditions définies au II.</p> <p>X. - Pour bénéficier de l'allègement, l'employeur doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant la durée du travail applicable dans l'entreprise accompagnée, le cas échéant, de l'accord d'entreprise ainsi que du document attestant de l'approbation des salariés.</p> <p>L'allègement résultant de l'application des dispositions de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale prend effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle la durée du travail applicable dans l'entreprise a été fixée dans les limites définies au I ou, si elle lui est postérieure, la date de réception par les organismes mentionnés ci-</p>	<p>continu n'excède pas trente-trois heures trente-six minutes en moyenne sur l'année, les entreprises bénéficient, pour ces salariés, de l'allègement.</p> <p>IX. - <i>Supprimé</i></p> <p>X. - Non modifié</p>	<p>IX. - <i>Supprimé</i></p> <p>X. - <i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>dessus de la déclaration de l'employeur et au plus tôt à compter du 1^{er} janvier 2000.</p>	—	—
	<p>XI. - Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est déterminé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.</p>	<p>XI. - Non modifié</p>	<p>XI. - <i>Supprimé</i></p>
	<p>XII. - Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords mentionnés au II du présent article.</p>	<p>XII. - Les national ou au plan départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer peuvent soutenir, notamment financièrement, les actions article.</p>	<p>XII. - <i>Supprimé</i></p>
	<p>XIII. - Les branches ou entreprises qui engagent ou qui mettent en œuvre des réorganisations préalablement ou consécutivement à la réduction du temps de travail peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement, individuel ou collectif, auquel les régions peuvent, le cas échéant, participer. L'Etat peut prendre en charge une partie des frais liés aux études ou interventions de conseil nécessaires.</p>	<p>XIII. - Les entreprises dont l'effectif maximal sera fixé par décret, qui engagent ou qui mettent en œuvre des réorganisations préalablement ou postérieurement à la réduction du temps de travail, ainsi que les branches, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement, individuel ou collectif, auquel les régions peuvent, le cas échéant, participer.</p>	<p>XIII. - <i>Supprimé</i></p>
	<p>XIV. - Le bénéfice de l'allégement est supprimé en cas de fausse déclaration.</p>	<p>XIV. - Le supprimé ou suspendu dans les cas suivants :</p>	<p>XIV. - <i>Supprimé</i></p>
	<p>Il est également supprimé en cas de dénonciation, intervenue dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du</p>	<p>Il est suspendu lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec les limites définies au I. Il est</p>	

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par
l'Assemblée nationale

Propositions de la
Commission

travail, lorsque la convention ou l'accord mentionné aux II et VII n'a pas été remplacé dans un délai de douze mois suivant la dénonciation.

Le bénéfice de l'allègement est suspendu lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec les limites définies au I.

Le bénéfice de l'allègement est également suspendu pour le salarié ayant effectué un nombre d'heures supplémentaires dépassant le contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail.

La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allègement, assortie le cas échéant du remboursement de son montant, est notifiée à l'employeur par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sur le rapport de l'autorité administrative désignée par décret, ou après avis de cette autorité lorsque la suspension ou la suppression est consécutive à un contrôle effectué par un agent assermenté appartenant à cet organisme.

par ailleurs suspendu pour le salarié ayant effectué un nombre d'heures supplémentaires dépassant le contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail.

Alinéa supprimé

Il est également suspendu lorsque l'engagement en termes d'embauche prévu par l'accord n'est pas réalisé dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Le bénéfice de l'allègement est supprimé en cas de dénonciation intervenue dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord mentionné au II et VII n'a pas été remplacé dans un délai de douze mois suivant la dénonciation et que l'autorité administrative a constaté que la durée collective dépasse les limites fixées au I.

Il est également supprimé en cas de fausse déclaration.

XIV bis (nouveau). - Lorsque les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements

XIV bis. - *Supprimé*

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	—	<p>souscrits dans l'accord en matière d'emploi, ils peuvent saisir l'autorité administrative. Cette dernière, après avoir entendu l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants du personnel l'ayant saisi établit le rapport prévu à l'alinéa ci-dessous.</p> <p>La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allégement, assortie le cas échéant du remboursement de son montant, est notifiée à l'employeur par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sur le rapport de l'autorité administrative désignée par décret, ou après avis de cette autorité lorsque la suspension ou la suppression est consécutive à un contrôle effectué par un agent assermenté appartenant à cet organisme. Le droit à l'allégement est à nouveau ouvert lorsque l'autorité administrative estime que l'entreprise satisfait à nouveau ses engagements.</p>	—
	<p>XV. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allégement et du remboursement du montant de l'aide, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des III, IV, V et VI. Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article.</p>	<p>XV. - Non modifié</p>	<p>XV. - <i>Supprimé</i></p>
	<p>XVI. - Le fonds créé par l'article ... de la loi de</p>	<p>XVI. - Non modifié</p>	<p>XVI. - <i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n ° du) assure la compensation intégrale, prévue à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, de l'allègement des cotisations sociales défini par le I ci-dessus aux régimes concernés par cet allègement.</p> <p>L'Etat et les organismes gérant des régimes de protection sociale relevant du code de la sécurité sociale et du code rural et ceux visés à l'article L. 351-21 du code du travail contribuent à ce fonds. Leur contribution est déterminée à partir du surcroît de recettes et des économies de dépenses induits par la réduction du temps de travail pour l'Etat et les organismes précités. Les règles de calcul de leur montant et de leur évolution sont définies par décret en Conseil d'Etat après consultation de la Commission des comptes de la sécurité sociale.</p> <p>XVII. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2000.</p>	—	—
		XVII. - Non modifié	XVII. - <i>Supprimé</i>
		Art. 11 <i>bis</i> (nouveau).	Art. 11 <i>bis</i> .
		I. - Les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi dont la durée collective de travail est fixée soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1.600 heures sur l'année, dès lors qu'elles versent à leurs salariés à temps complet un salaire mensuel au moins égal à 169 fois le salaire minimum de croissance en	<i>Supprimé</i>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

**Propositions de la
Commission**

vigueur de la date de la première embauche, bénéficiant du montant de l'aide prévue par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

La durée collective du travail applicable et la rémunération minimale définies au premier alinéa doivent figurer dans un accord collectif ou, en l'absence d'accord, être mentionnées dans le contrat de travail des salariés concernés. Dans ce dernier cas, le maintien de l'aide visée à l'alinéa précédent est subordonné à la conclusion, au plus tard à l'expiration d'une période de deux années à compter de la première embauche, d'un accord collectif dans les conditions définies au II à VI de l'article 11.

La rémunération minimale visée au premier alinéa doit être revalorisée selon les modalités déterminées au deuxième alinéa du I de l'article 16. La rémunération minimale applicable pour les durées collectives inférieures à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1.600 heures sur l'année ainsi que celle applicable aux salariés à temps partiel est calculée à due proportion.

II. - Pour le calcul de l'allégement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, dans les entreprises créées postérieurement à l'entrée en

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	Art. 12. I. - La section 4 du chapitre I ^{er} du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale est complété par un article L. 241-13-1 ainsi rédigé : « Art. L. 241-13-1. - I. - Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 11 de la loi n° ... du ... 1999 relative à la réduction négociée du temps de travail bénéficient d'un allègement des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés. « II. - Peuvent bénéficier de cet allègement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail ainsi que les sociétés ou organismes de droit privé, les sociétés d'économie mixte et établissements publics industriels et commerciaux locaux de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local et les entreprises d'armement maritime. Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allègement,	vigueur de la présente loi, il est fait application des dispositions du quatrième alinéa du V de l'article précité. Art. 12. I. - Alinéa sans modification « Art. L. 241-13-1. - I. - Alinéa sans modification « II. - Peuvent ainsi que, d'une part, les entreprises d'armement maritime et, d'autre part, les entreprises de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local, que ces entreprises soient constituées sous forme de sociétés ou d'organismes de droit privé, de sociétés d'économie mixte ou d'établissements publics industriels et commerciaux.	Art. 12. Supprimé

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la liste est fixé par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de la réduction du temps de travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.</p> <p>« III. - Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés occupés selon une durée collective de travail ou une durée de travail stipulée au contrat fixées dans les limites définies au I de l'article 11 de la loi n° du précitée.</p>	<p>« Toutefois ...</p> <p>... d'accompagnement de l'application de la durée légale du travail seront déterminées ...</p> <p>... l'Etat.</p> <p>« Peuvent également bénéficier de l'allègement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.</p> <p>« III. - Alinéa sans modification</p> <p>« Par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés cadres ou itinérants dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année, ou à la durée conventionnelle si elle est inférieure.</p>	—

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p data-bbox="461 555 791 835">« Le montant de cet allègement est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum, selon un barème déterminé par décret.</p> <p data-bbox="461 1576 791 2078">«IV. - L'allègement auquel ouvrent droit les salariés est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées rapporté à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise calculée sur le mois. Si la durée collective du travail est inférieure ou égale à trente-deux heures hebdomadaires, le nombre d'heures rémunérées est rapporté à la durée mensuelle correspondant à la durée hebdomadaire de trente-deux</p>	<p data-bbox="804 398 1131 517">« Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale mentionnées à l'article L. 322-13 du code du travail.</p> <p data-bbox="804 555 1131 616">Alinéa sans modification</p> <p data-bbox="804 846 1131 1346">« Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n° du précitée et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1460 heures sur l'année, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.</p> <p data-bbox="804 1384 1131 1541">« Il est revalorisé dans les mêmes conditions que celles prévues au deuxième alinéa du I de l'article 16 de la même loi.</p> <p data-bbox="879 1576 1099 1603">« IV. - Non modifié</p>	—

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>heures.</p> <p>« Les salariés dont la durée stipulée au contrat de travail est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable n'ouvrent pas droit à l'allègement.</p> <p>« V. - Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :</p> <p>« a) avec l'aide prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou avec l'exonération prévue à l'article 39 ou à l'article 39-1 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,</p> <p>« b) avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.</p> <p>« Dans le cas prévu au a ci-dessus, le montant de l'allègement est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.</p> <p>« Le cumul ne peut excéder le montant total des</p>	<p>—</p> <p>« IV bis (nouveau). - Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 du code du travail, l'allègement, déterminé selon les modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret.</p> <p>« V. - Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	—

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail</p>	<p>cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail employés dans l'entreprise ou l'établissement, que leur emploi ouvre ou non droit à l'une des mesures précitées.</p> <p>« Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales que celles mentionnées ci-dessus ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. »</p>	<p>« Le bénéfice ...</p> <p>... mentionnées au <i>a</i> et au <i>b</i> du présent article ou l'application ...</p> <p>... cotisations. »</p>	
<p>Art. 9. - VI. - L'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail s'applique ou est maintenu, dans des conditions identiques à celles prévues par cet article, dans une entreprise qui a réduit conventionnellement la durée collective du travail pour les salariés employés sous contrat de travail à durée indéterminée, dont la durée du travail fixée au contrat est comprise entre les quatre cinquièmes de la nouvelle durée collective du travail et trente-deux heures, toutes heures travaillées comprises, et sous condition que les garanties prévues aux articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 leur</p>	<p>II. - Le VI de l'article 9 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail est abrogé.</p>	<p>II. - Non modifié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
soient appliquées.	<p>III. - Les dispositions des articles L. 241-13, L. 711-13 du code de la sécurité sociale et L. 322-12 du code du travail ne sont pas applicables aux salariés des entreprises ouvrant droit au bénéfice de l'allégement prévu au I ci dessus. Toutefois, les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail continuent à s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	<p>III. - Non modifié</p>	
		<p>III bis (nouveau). - Il est inséré, dans le code de la sécurité sociale, un article L. 711-13-1 ainsi rédigé :</p>	
		<p>« Art. L. 711-13-1. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13-1 aux employeurs mentionnés à cet article et relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale mentionnés au présent titre ainsi qu'à ceux relevant du régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaires pour les salariés affiliés à ces régimes. »</p>	
	<p>IV. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2000.</p>	<p>IV. - Les article sont applicables au plus tôt aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} janvier 2000 et compte tenu des dispositions du X de l'article 11 de la présente loi.</p>	
Art. 3. -			
I. - Peuvent bénéficier			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>de cette aide les entreprises, y compris celles dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, relevant des catégories mentionnées à l'article L 212-1 bis du code du travail, ainsi que les sociétés ou organismes de droit privé, les sociétés d'économie mixte et établissements publics industriels et commerciaux locaux de transport public urbain de voyageurs et les entreprises d'armement maritime. Toutefois, ne peuvent bénéficier de cette aide, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat, dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de la réduction du temps de travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.</p>		<p><i>Art. 12 bis (nouveau).</i></p>	<p><i>Art. 12 bis.</i></p>
<p>Art. 3. -</p>		<p>Dans le premier alinéa du I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée, après les mots : « transport public urbain de voyageurs », sont insérés les mots : « , les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail ».</p>	<p>Sans modification</p>
<p>..... La réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale et porter le nouvel horaire collectif au plus au niveau de la durée légale fixée par l'article L 212-1 bis du code du travail. L'ampleur de la réduction est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.</p>		<p><i>Art. 12 ter (nouveau).</i></p>	<p><i>Art. 12 ter.</i></p>
		<p>L'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée est ainsi modifié :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>1° Le deuxième alinéa du I est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>
		<p>« Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, la réduction peut être organisée</p>	<p>« Dans ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>II. -</p> <p>Outre les dispositions prévues au IV et au V du présent article, l'accord collectif détermine les échéances de la réduction du temps de travail applicables dans la ou les entreprises intéressées en référence à la durée initiale du travail, ainsi que les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques, et les modalités et délais selon lesquels les salariés doivent être prévenus en cas de modification de l'horaire. Il détermine aussi, sans préjudice de l'application des dispositions du livre IV du code du travail organisant la consultation des représentants du personnel, les dispositions relatives au suivi de sa mise en oeuvre au sein de l'entreprise et, le cas échéant, de la branche. Ce suivi peut être assuré par une instance paritaire spécifique-ment créée à cet effet. L'accord prévoit les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ainsi que sur la situation des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon un cycle continu,</p>		<p>en trois étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au maximum de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail au plus tard le 1^{er} janvier 2002. » ;</p> <p>2° Dans le deuxième alinéa du II, après les mots : « en référence à la durée initiale du travail », sont insérés les mots : « , le cas échéant, les dates et l'ampleur des étapes de la réduction du temps de travail » ;</p>	<p>... maximum. » ;</p> <p>2° Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>mentionnés à l'article 26 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés. Il peut également prévoir les conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux personnels d'encadrement ainsi que des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail tenant compte des exigences propres à leur activité.</p> <p>.....</p>			
<p>IV. -</p> <p>.....</p>	<p>L'entreprise doit s'engager à maintenir l'effectif augmenté des nouvelles embauches de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction, pour une durée fixée par l'accord et qui ne peut être inférieure à deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées en application du premier alinéa du présent paragraphe. Ces embauches devront être réalisées dans les entreprises ou les établissements où s'applique la réduction du temps de travail dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.</p> <p>.....</p>	<p>3° La dernière phrase du quatrième alinéa du IV est complétée par les mots : « ou, pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, de la date d'entrée en vigueur de la première étape de la réduction du temps de travail » ;</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p>
<p>L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat pour une durée de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail</p>	<p>4° Le dernier alinéa du IV est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission	
<p>prévue par l'accord, après vérification de la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales.</p>		<p>« Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, l'aide est attribuée à compter de l'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord. » ;</p>	<p>Alinéa modification</p>	<p>sans</p>
<p>V. - L'aide est attribuée pour une durée initiale de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord. Elle peut être prolongée pour deux ans par avenant à la convention conclue entre l'Etat et l'entreprise, au vu de l'état de l'emploi dans l'entreprise et de la situation économique de celle-ci.</p>		<p>5° La première phrase du dernier alinéa du V est complétée par les mots : « ou, pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, de la date d'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord » ;</p>	<p>5° Alinéa modification</p>	<p>sans</p>
		<p>6° Après le troisième alinéa du VI, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>6° Alinéa modification</p>	<p>sans</p>
		<p>« Pour les entreprises réduisant le temps de travail par étapes en application du I ci-dessus, le montant de l'aide est calculé au prorata de la réduction du temps de travail effectivement réalisée par rapport à celle prévue par l'accord. »</p>	<p>Alinéa modification</p>	<p>sans</p>
		<p>Art. 12 <i>quater</i> (nouveau).</p>	<p>Art. 12 <i>quater</i>.</p>	
<p>IV. - L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat pour une durée de</p>		<p>I. - Au début de la première phrase du dernier alinéa du IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée sont insérés les mots : « Pour les entreprises de plus de vingt salariés, ».</p>	<p>I. - Non modifié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord, après vérification de la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales.</p>		<p>II. - Ce même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>V. - L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat après vérification de la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales et compte tenu de l'équilibre économique du projet et des mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements.</p>		<p>« Pour les entreprises de vingt salariés et moins, l'aide est attribuée sur la base d'une déclaration de l'employeur à l'autorité administrative, précisant notamment la durée du travail applicable dans l'entreprise et le nombre d'emplois créés.»</p>	<p><i>III (nouveau). - Au début du troisième alinéa du V du même article, sont ajoutés les mots : « Pour les entreprises de plus de vingt salariés, ».</i></p>
<p>(dernier alinéa du V cf 5° de l'Art. 12 ter ci-dessus)</p>		<p><i>IV (nouveau). - Ce même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Pour les entreprises de vingt salariés ou moins, l'aide est attribuée sur la base d'une déclaration de l'employeur à l'autorité administrative, précisant notamment la durée du travail applicable dans l'entreprise et les mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements. »</i></p>	
			<p><i>V. - Dans la seconde phrase du dernier alinéa du V du même article, après les mots : « entre l'Etat et l'entreprise », sont insérés les mots : « pour les entreprises de plus de vingt salariés ou par une demande de l'employeur à l'autorité administrative pour les</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Code du travail</p> <p>TITRE 3 DU LIVRE 1ER Conventions et accords collectifs de travail CHAPITRE 2 Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail</p> <p>SECTION 4 Dispositions particulières aux entreprises de moins de onze salariés</p>	<p>—</p> <p>Art. 13.</p> <p>I. - L'intitulé de la section 4 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code du travail est ainsi rédigé : « Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés ».</p> <p>II. - L'article L. 132-30 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>—</p> <p>Art. 12 <i>quinquies</i> (nouveau).</p> <p>Il est inséré, dans l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, un article 8-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 8-2. - L'allègement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale est applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les conditions prévues à cet article aux cotisations à la charge de l'employeur mentionnées à l'article 7-1.</p> <p>« La contribution prévue à l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article 992-2 du code rural est recouvrée selon les règles et garanties prévues à l'article 8-1. »</p> <p>Art. 13.</p> <p>Sans modification</p>	<p>—</p> <p><i>entreprises de vingt salariés ou moins ».</i></p> <p>Art. 12 <i>quinquies</i>.</p> <p>Supprimé</p> <p>Art. 13.</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 132-30. - Des accords conclus dans les conditions prévues par l'article L. 132-2 peuvent regrouper au plan local ou départemental, professionnel ou interprofessionnel, les entreprises occupant moins de onze salariés, ainsi que celles occupant moins de cinquante salariés.</p>	<p>1° Au premier alinéa, les mots : « les entreprises occupant moins de onze salariés, ainsi que celles occupant moins de cinquante salariés » sont remplacés par les mots : « les entreprises occupant moins de cinquante salariés » ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Ces accords instituent des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles, qui concourent à l'élaboration et à l'application de conventions ou accords collectifs de travail, ainsi qu'à l'examen des réclamations individuelles et collectives et de toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.</p>	<p>2° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
	<p>« Dans le cas où les accords mentionnés au deuxième alinéa sont conclus dans le périmètre d'un groupement d'employeurs constitué dans les formes prévues à l'article L. 127-1, ce seuil d'effectif ne s'applique pas. » ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
	<p>3° Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
	<p>« Les accords conclus dans le cadre des commissions locales peuvent prendre la forme d'accords professionnels, interprofessionnels ou d'accords inter-entreprises signés par chacun des chefs des entreprises visées par ces accords. Les accords inter-entreprises sont</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TITRE 2 du LIVRE 1 Contrat de travail CHAPITRE 7 Groupements d'employeurs</p> <p>Art. L. 127-1. - Des groupements de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but exclusif de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail.</p> <p>.....</p> <p>Une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements. Toutefois, une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes enregistrées soit au registre du commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l'agriculture, peut, au titre de chacune de ses entreprises, appartenir à un groupement différent.</p> <p>Les employeurs occupant plus de trois cents salariés, ce seuil étant calculé conformément aux dispositions de l'article L. 421-2, ne peuvent adhérer à un groupement ni en</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>soumis au régime prévu à l'article L. 132-19. »</p> <p>III. - Le cinquième alinéa de l'article L. 127-1 du code du travail est complété par les mots : «, sauf dans le cas prévu à l'article L. 127-1-1 ».</p>	<p style="text-align: center;">—</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p><i>II bis (nouveau). - Le quatrième alinéa de l'article L. 127-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :</i></p> <p><i>« Une personne morale possédant plusieurs établissements enregistrés séparément soit au registre de commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l'agriculture, peut, au titre de chacun de ces établissements, appartenir à un groupement différent. »</i></p> <p>III. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
devenir membre.	<p>IV. - Après l'article L. 127-1 du code du travail, il est inséré un article L. 127-1-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 127-1-1. - L'adhésion à un groupement d'employeurs des entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 431-1 occupant plus de trois cents salariés est subordonnée à la conclusion, dans l'entreprise ou l'organisme concerné, d'un accord collectif définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.</p> <p>« Cette adhésion ne peut prendre effet qu'après communication de l'accord à l'autorité compétente de l'Etat. »</p>		IV. - Non modifié
<p>Art. L. 127-8. - Des personnes physiques ou morales ayant un établissement implanté dans un ou plusieurs départements limitrophes à l'intérieur d'une zone éligible à la prime d'aménagement du territoire ou aux programmes d'aménagement concerté des territoires ruraux des contrats de plan ou à l'intérieur d'une zone urbaine sensible mentionnée au premier alinéa du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire peuvent constituer entre elles un groupement local d'employeurs. Le groupement local a pour but de mettre à la disposition de ses membres, dans la zone ainsi définie, des salariés qui lui sont liés par un contrat de travail, le prêt de main</p>	<p>V. - L'article L. 127-8 du code du travail est abrogé.</p>		V. - Non modifié

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>d'œuvre donnant lieu au remboursement des charges et des frais exposés. Le groupement local ne peut fournir de main d'œuvre à l'un de ses membres dans un but lucratif.</p> <p>Le groupement local est constitué dans les formes prévues au deuxième alinéa de l'article L. 127-1. Les dispositions des troisième, sixième, septième et huitième alinéas de l'article L. 127-1 et les articles L. 127-2 à L.127-7 lui sont applicables.</p>	<p>—</p> <p>VI. - Les groupements locaux d'employeurs constitués avant la date de publication de la présente loi peuvent recevoir de nouvelles adhésions dans des conditions définies aux cinquième et sixième alinéas de l'article L. 127-1 du code du travail.</p> <p>CHAPITRE IX</p> <p>Sécurisation juridique</p> <p>Art. 14.</p> <p>I. - Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et qui sont conformes aux dispositions de la présente loi.</p> <p>II. - A l'exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail issus de l'article 2 de la</p>	<p>—</p> <p>CHAPITRE IX</p> <p>Sécurisation juridique</p> <p>Art. 14.</p> <p>Sans modification</p>	<p>—</p> <p>VI. - Non modifié</p> <p>CHAPITRE IX</p> <p>Sécurisation juridique</p> <p>Art. 14.</p> <p><i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
SECTION 1 DU CHAPITRE 2 DU TITRE 1 DU LIVRE 2 Dispositions générales	<p>présente loi, les clauses des accords conclus en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée et contraires aux dispositions de la présente loi continuent à produire leurs effets jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant, et au plus tard pendant une durée d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.</p> <p>Art. 15.</p> <p>I. - A la section 1 du chapitre II du titre I^{er} du livre II du code du travail, il est inséré, après l'article L. 212-2-2, un article L. 212-3 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 212-3. - Le seul changement du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, consécutif à une réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif, ne constitue pas une modification du contrat de travail. »</p> <p>II. - Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail consécutive à une réduction de la durée du travail organisée par un accord conclu conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente loi, leur licenciement est réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse et est soumis à la procédure applicable en cas de licenciement individuel.</p>	<p>Art. 15.</p> <p>I. - Après l'article L. 212-2-2 du code du travail, il est rétabli un article L. 212-3 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 212-3. - La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, consécutive à une réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif, ne constitue pas une modification du contrat de travail. »</p> <p>II. - Non modifié</p>	<p>Art. 15.</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. Lorsqu'un ...</p> <p>... organisée par <i>une convention ou un accord collectif de travail</i>, leur licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse. <i>Cette procédure de licenciement individuel ne constitue pas une modalité du licenciement pour motif économique.</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 321-13. - Toute rupture du contrat de travail d'un salarié d'un âge déterminé par décret ouvrant droit au versement de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 351-3 entraîne l'obligation pour l'employeur de verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 une cotisation dont le montant est fixé par décret dans la limite de douze mois de salaire brut calculé sur la moyenne mensuelle des salaires versés au cours des douze derniers mois travaillés. Ce montant peut varier selon l'âge auquel intervient la rupture et la taille de l'entreprise concernée. Cette cotisation n'est pas due dans les cas suivants :</p> <p>1° Licenciement pour faute grave ou lourde ;</p> <p>.....</p> <p>.</p>	<p>CHAPITRE X</p> <p>Rémunération</p> <p>Art. 16.</p> <p>I. - Les salariés dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du</p>	<p>Art. 15 bis (nouveau).</p> <p>Après le deuxième alinéa de l'article L. 321-13 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« 1° bis Licenciement en cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail consécutif à une réduction de la durée du travail organisée par un accord conclu conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n° du relative à la réduction négociée du temps de travail ; ».</p> <p>CHAPITRE X</p> <p>Rémunération</p> <p>Art. 16.</p> <p>I. - Non modifié</p>	<p>Art. 15 bis.</p> <p>Après le deuxième alinéa (1°) de l'article L. 321-13 du code du travail, il est inséré un 1° bis ainsi rédigé :</p> <p>« 1° bis Licenciement en cas ...</p> <p>... travail <i>consécutif</i> à ...</p> <p>... par <i>une convention</i> ou un accord <i>collectif</i>. »</p> <p>CHAPITRE X</p> <p>Rémunération</p> <p>Art. 16.</p> <p>Supprimé</p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

**Propositions de la
Commission**

temps de travail ne peuvent percevoir, postérieurement au 1^{er} janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de cent soixante-neuf heures. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.

Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.

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

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

II. - Non modifié

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>rémunération inférieure à ce minimum.</p>	III. - Non modifié	—
	<p>III. - Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée collective est réduite en dessous de trente-neuf heures, et dont la durée du travail est réduite ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini au I calculé à due proportion. Il en va de même pour les salariés embauchés à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée collective de travail et occupant des emplois équivalents.</p>	<p>III <i>bis</i> (nouveau). - Dans les cas où, en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent à la suite d'une modification intervenue dans la situation juridique de l'employeur, le nouvel employeur est tenu de verser aux salariés concernés le même complément différentiel de salaire que celui dont ils bénéficiaient à la date de cette modification. Le minimum applicable à chaque salarié est ensuite revalorisé dans les mêmes conditions que celles définies au deuxième alinéa du I.</p>	
	<p>IV. - Avant le 31 décembre 2002, le Gouvernement, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, présentera au Parlement un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie définie ci-dessus et</p>	IV. - Non modifié	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Code rural</p> <p>LIVRE VII</p> <p>Dispositions sociales</p> <p>TITRE IER</p> <p>Régime du travail</p> <p>CHAPITRE II</p> <p>Durée du travail et repos hebdomadaire</p>	<p>—</p> <p>précisant les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 1^{er} juillet 2005 compte tenu de l'évolution du salaire mensuel de base ouvrier mentionné au I et de la progression du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141-2 du code du travail.</p> <p>V. - Sous réserve des dispositions du III, lorsque les salariés dont la durée du travail a été réduite perçoivent le complément prévu au I du présent article ou un complément de même nature destiné à assurer le maintien de tout ou partie de leur rémunération en application des stipulations d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ce complément n'est pas pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel telle que définie au troisième alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail, sauf stipulation contraire de l'accord collectif.</p> <p>CHAPITRE XI</p> <p>Application dans les professions agricoles</p> <p>Art. 17.</p> <p>I. - L'article 992 du code rural est ainsi modifié :</p> <p>1° La première phrase</p>	<p>—</p> <p>V. - Non modifié</p> <p>CHAPITRE XI</p> <p>Application dans les professions agricoles</p> <p>Art. 17.</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>La première phrase du</p>	<p>—</p> <p>CHAPITRE XI</p> <p>Application dans les professions agricoles</p> <p>Art. 17.</p> <p><i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. 992. - La durée légale du travail effectif des salariés agricoles et similaires énumérés à l'article 1144 (1° à 3°, 5° à 7°, 9° et 10°) est fixée à trente-neuf heures par semaine. La durée quotidienne du travail effectif, par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation dans des conditions fixées par les décrets ci-dessous prévus.</p>	<p>du premier alinéa est ainsi rédigée :</p> <p>« La durée légale du travail effectif des salariés agricoles énumérés à l'article 1144 (1° à 3°, 5° à 7°, 9° et 10°) est fixée à trente-cinq heures par semaine sauf pour ceux employés par les établissements publics administratifs cités au 7° dudit article. » ;</p> <p>2° Il est inséré un sixième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »</p> <p>II. - La durée prévue par l'article 992 du code rural est applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres exploitations et entreprises, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2002. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.</p>	<p>premier alinéa de l'article 992 du code rural est ainsi rédigée :</p> <p>« La ...</p> <p>... article. ».</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>II. - <i>Supprimé</i></p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Art. 992-2. - Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article 992 ou de la durée considérée comme équivalente, en application du dernier alinéa de cet article, donnent lieu à une majoration de :</p> <p>25 p 100 pour les huit premières heures ; 50 p 100 pour les heures suivantes.</p>	<p>—</p> <p>III. - L'article 992-2 du code rural est ainsi rédigé :</p> <p>« Dans les établissements ou les exploitations assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article 992 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :</p> <p>«I. - Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées dans les entreprises ou exploitations où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article 992, ou à la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une bonification de 25 %.</p> <p>« Dans les autres entreprises ou exploitations, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 10 %.</p> <p>« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article 993-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de</p>	<p>—</p> <p>III. - <i>Supprimé</i></p>	<p>—</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p data-bbox="461 389 528 421">repos.</p> <p data-bbox="461 456 791 674">« La contribution due par l'employeur est assise sur le salaire et l'ensemble des éléments complémentaires de rémunération versés en contrepartie directe du travail fourni.</p> <p data-bbox="461 710 791 965">« La contribution est recouvrée selon les règles et garanties définies à l'article L. 136-5 du code de la sécurité sociale pour le recouvrement de la contribution sociale sur les revenus d'activité.</p> <p data-bbox="461 1001 791 1249">« La contribution n'est pas due lorsque le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur équivalent et que la bonification est attribuée sous forme de repos.</p> <p data-bbox="461 1285 791 1503">« II. - Chacune des huit heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25%, et les heures suivantes, à une majoration de 50%.</p> <p data-bbox="461 1538 791 1951">« III. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article 993, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.</p> <p data-bbox="461 1986 791 2080">« Dans les entreprises ou exploitations non assujetties à l'obligation</p>	—	—

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social</p>	<p>visée par l'article L. 132-27 du code du travail, ce remplacement est subordonné en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</p> <p>« La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise ou l'exploitation.</p> <p>« Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 993-2 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.</p> <p>« Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. »</p>	<p>IV. - <i>Supprimé</i></p>	
<p>Art. 48. - I. - Les articles L. 212-5, à l'exception des trois premiers alinéas, L. 212-8 à L. 212-8-5 et L. 212-9 du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article 992 du code rural.</p>	<p>IV. - Au I de l'article 48 de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social, les mots : « L. 212-5, à l'exception des trois premiers alinéas, » sont supprimés.</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Code rural</p> <p>CHAPITRE II DU TITRE I^{ER} DU LIVRE VII Durée du travail et repos hebdomadaire</p> <p>Art. 993-1. - Le repos prévu aux 2e et 3e alinéas de l'article 993 ne peut être pris que par journée entière, chacune étant réputée correspondre à huit heures de repos compensateur, à la convenance du salarié, en dehors d'une période fixée 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 perçu s'il avait accompli son travail.</p> <p>.....</p> <p>...</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. L'absence de demande de prise du repos 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 style="text-align: center;">—</p> <p>V. - Il est inséré dans le code rural un article 992-3 ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. 992-3. - Les dispositions des articles L. 212-3 et L. 212-7-1 du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article 992. »</p> <p>VI. - La première phrase du premier alinéa de l'article 993-1 du code rural est ainsi rédigée :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Le repos prévu aux deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 993 peut être pris par journée entière ou par demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. »</p> <p>VII. - Le troisième alinéa de l'article 993-1 du code rural est complété par les dispositions suivantes :</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>V. - <i>Supprimé</i></p> <p>VI. - <i>Supprimé</i></p> <p>VII. - <i>Supprimé</i></p>	<p style="text-align: center;">—</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. 993-2. - Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p>	<p>« 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. Ce délai est porté à douze mois lorsque la durée hebdomadaire du travail varie en application d'une convention ou d'un accord prévu à l'article L. 212-8 du code du travail. »</p>	<p>VIII. - <i>Supprimé</i></p>	
	<p>VIII. - Le premier alinéa de l'article 993-2 du même code est complété par les dispositions suivantes :</p>		
	<p>« Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans des conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 212-8 du code du travail. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une à trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures par an. »</p>		
	<p>IX. - Il est ajouté à l'article 993-2 du même code un dernier alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>IX. - <i>Supprimé</i></p>	
	<p>« Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine. »</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>X. - Il est inséré dans le code rural un article 997-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 997-2. - Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.</p> <p>« Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.</p> <p>« Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.</p> <p>« Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur. »</p>	<p>X. - <i>Supprimé</i></p>	—
	<p>XI. - Les dispositions du IV de l'article 2 de la présente loi sont applicables aux entreprises ou exploitations occupant des salariés mentionnés à l'article 992 du code rural.</p>	<p>XI. - <i>Supprimé</i></p>	
	<p>XII. - Les dispositions des articles 2 (IV, V, VIII),</p>	<p>XII. - <i>Supprimé</i></p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>TITRE II DU LIVRE VII Mutualité sociale agricole CHAPITRE III Prestations familiales SECTION 1 Affiliations et cotisations</p>	<p>3, 4, 5, 9, 10 (I), 11, 12, 14 et 15 sont applicables aux entreprises ou exploitations occupant des salariés mentionnés à l'article 992 du code rural, sous réserve, en ce qui les concerne, du remplacement des références aux articles L. 212-1, L. 212-1-1, L. 212-4, L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-7, L. 220-1, L. 221-4 et L. 611-9 du code du travail par les références aux articles correspondants du code rural.</p>	<p>XIII. - <i>Supprimé</i></p>	<p>—</p>
<p>Art. 1062-1. - Les dispositions des articles L. 241-6-2 et L. 241-13 du code de la sécurité sociale sont applicables aux gains et rémunérations versés aux salariés visés à l'article 1144</p>	<p>XIII. - Aux articles 1062-1, 1031 (dernier alinéa) et 1157-1 du code rural, les mots : « des articles L. 241-6-2 et L. 241-13 du code de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots : « des articles L. 241-6-2, L. 241-13 et L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale ».</p>		
<p>Art. 1031. -</p> <p>Les dispositions de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale sont applicables aux cotisations dues au titre des salariés mentionnés à l'article 1144.</p>			
<p>Art. 1157-1. - Les dispositions de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale sont applicables aux cotisations dues au titre des salariés mentionnés à l'article 1144.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Code du travail</p>	<p>—</p>	<p>Art. 18 (<i>nouveau</i>).</p>	<p>Art. 18.</p>
<p>Art. L. 120-3. - Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales sont présumées ne pas être liées par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à cette immatriculation.</p>		<p>L'article L. 120-3 du code du travail est abrogé.</p>	<p>Supprimé</p>
<p>Toutefois, l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque les personnes citées au premier alinéa fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ouvrage dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.</p>			
<p>Celui qui a eu recours aux services d'une personne visée au premier alinéa dans des conditions qui permettent d'établir l'existence d'un contrat de travail est tenu au paiement des cotisations et contributions dues aux organismes chargés d'un régime de protection sociale ainsi qu'aux caisses de congés payés mentionnées à l'article L 223-16 au titre de la période d'activité correspondant à l'exécution de ce contrat, dans la limite des prescriptions applicables à ces cotisations et contributions.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 432-4. - Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser:</p>			
<p>- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;</p>			
<p>- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;</p>			
<p>- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 439-1 ;</p>			
<p>- compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.</p>			
<p>Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat, les régions et les</p>		<p>Art. 19 (<i>nouveau</i>).</p> <p>Dans la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail, après les mots : « avantage financier », sont insérés les mots : « , notamment les aides à</p>	<p>Art. 19.</p> <p>Supprimé</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.</p> <p>.....</p> <p>..</p>		<p>l'emploi, en particulier celles créées par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et l'article 11 de la loi n° du relative à la réduction négociée du temps de travail, ».</p>	
		<p>CHAPITRE XII</p> <p>Bilan pour l'emploi <i>(Division et intitulé nouveaux)</i></p>	<p>CHAPITRE XII</p> <p>Bilan pour l'emploi</p>
		<p>Art. 20 (nouveau).</p>	<p>Art. 20.</p>
		<p>Chaque année, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de l'allègement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>Chaque ...</p> <p>... rapport <i>relatif à l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail et au coût pour les finances publiques des différentes aides accordées dans ce cadre.</i></p>
		<p>Ce rapport porte notamment sur l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail et de cet allègement. Il présente les enseignements et les orientations à tirer du bilan de la situation.</p>	<p>Alinéa supprimé</p>
		<p>Ce rapport est soumis pour avis à la Commission nationale de la négociation collective prévue à l'article L. 136-2 du code du travail.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>Il est transmis au conseil de surveillance du fonds créé par l'article de la loi de financement</p>	<p>Alinéa supprimé</p>

Textes en vigueur

—

Texte du projet de loi

—

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

—

**Propositions de la
Commission**

—

de la sécurité sociale pour l'année 2000 (n° du) et dont la composition, fixée par décret en Conseil d'Etat, comprend notamment des membres du Parlement et des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national.