

N° 289

SÉNAT

DEUXIÈME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1985-1986

Annexe au procès-verbal de la séance du 23 janvier 1986.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, CONSIDÉRÉ COMME ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE AUX TERMES DE L'ARTICLE 49, ALINÉA 3, DE LA CONSTITUTION, APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, modifiant le code du travail et relatif à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail.

Par M. Louis BOYER,

Sénateur.

(1) *Cette Commission est composée de* : MM. Jean-Pierre Fourcade, *président* ; Bernard Lemarié, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Robert Schwint, *vice-présidents* ; Hubert d'Andigné, Roger Lise, Hector Viron, Mme Cécile Goldet, *secrétaires* ; MM. Jean Amelin, José Balarello, Pierre Bastié, Jean-Paul Bataille, Mme Marie-Claude Beauveau, MM. Henri Belcour, Jean Béranger, Guy Besse, André Bohl, Charles Bonifay, Jean-Marie Bouloux, Louis Boyer, Louis Caiveau, Marc Castex, Jean Cauchon, Henri Collard, Georges Dagonia, Marcel Debarge, Charles Descours, André Diligent, Franz Duboscq, Claude Huriet, Roger Husson, André Jouany, Louis Lazuech, Charles Lederman, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, André Méric, Michel Moreigne, Arthur Moulin, Lucien Neuwirth, Marc Plantegenest, Henri Portier, André Rabineau, Gérard Roujas, Olivier Roux, Edouard Soldani, Paul Souffrin, Louis Souvet, Georges Treille.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 3096, 3118 et in-8° 951.

Sénat : 206 (1985-1986).

Travail.

SOMMAIRE

	Pages
Travaux de la commission	3
Introduction	7
Première partie. - Les expériences dans le domaine de la flexibilité	9
I. - <i>Les expériences européennes</i>	9
1. Les domaines d'action	10
A. - Le travail temporaire	10
B. - Le droit de licenciement	12
C. - La durée et l'organisation du travail	16
D. - Les salaires	18
2. Les participants	19
II. - <i>Les expériences américaines</i>	22
1. La flexibilité des salaires	22
2. La flexibilité de l'emploi	23
3. Le Job sharing, une alternative au licenciement	24
III. - <i>Les effets de la flexibilité sur le marché du travail dans les pays de l'O.C.D.E.</i>	26
1. Les coûts réels de main-d'œuvre	27
2. Les salaires relatifs	29
3. La sécurité de l'emploi	31
Deuxième partie. - Les propositions formulées en France sur l'aménagement du temps de travail.	35
I. - <i>Les possibilités d'assouplissement du code du travail et leur utilisation par les entreprises</i>	35
1. Les possibilités d'assouplissement	35
2. Leur utilisation par les entreprises	40
II. - <i>Les propositions dans le domaine de l'aménagement du temps de travail</i>	42
1. Les colloques	43
2. Le contrat collectif d'entreprise	46
3. Le rapport sur l'aménagement du temps de travail de M. Taddei	47
Troisième partie. - Le projet de loi et les réactions qu'il a suscitées	51
I. - <i>L'analyse du projet de loi</i>	51
1. L'application d'une recommandation du rapport Taddei	51
2. Le schéma du projet de loi	54

	Page
II - <i>Les réactions des partenaires sociaux</i>	55
1. Les défenseurs du projet de loi - la C F D T et la C G C	55
2. Une position médiane - la C F T C et la C G P M F	59
3. Les opposants - la C G L F O et le C N P F	62
Quatrième partie - Les modifications présentées par la commission	69
Examen des articles	73
Tableau comparatif	85

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission des affaires sociales s'est réunie le jeudi 23 janvier 1986, sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, pour examiner le projet de loi n° 206 (1985-19865), considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, après déclaration d'urgence, modifiant le code du travail et relatif à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail.

Après avoir entendu l'exposé général de M. Louis Boyer, rapporteur, la commission a procédé à un échange de vues sur les propositions qu'il a présentées.

M. André Bohl a tout d'abord demandé si le texte pouvait s'appliquer à la fonction publique et notamment aux agents des collectivités territoriales.

M. Louis Boyer lui a précisé que le projet de loi ne visait que les salariés relevant du code du travail.

Après avoir demandé des précisions au rapporteur, M. Charles Lederman a estimé que les amendements proposés allaient au-delà du texte gouvernemental dans la voie d'une déréglementation de la législation du travail.

Le président Jean-Pierre Fourcade a estimé que la commission devait tenter de définir un cadre permettant de relancer la négociation collective.

Répondant à M. Hector Viron qui lui demandait en quoi le présent projet de loi et la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 pouvaient paraître contradictoires, M. Louis Boyer a précisé que cette dernière permettait la négociation, au sein des entreprises, sur la durée effective et l'organisation du temps de travail.

M. Louis Boyer a indiqué que plus de 5.000 accords de modulation ont ainsi été conclus, sur la base de l'article L. 132-27 du code du travail.

Il a en outre précisé à M. Claude Huriet que la rédaction actuelle du projet de loi pouvait aboutir à remettre en cause ces accords d'entreprises, seul le niveau de la branche ayant été retenu.

La commission a ensuite procédé à l'examen des articles du projet de loi.

Elle a adopté deux amendements tendant à supprimer les articles premier A et premier B relatifs aux modalités de récupération des heures perdues.

M. Louis Boyer a en effet indiqué à la commission que ces deux articles introduits par l'Assemblée nationale n'entraient pas dans le cadre du projet de loi et entraîneraient des rigidités inutiles dans la législation.

Sur proposition de son rapporteur, la commission a adopté à l'article premier C un amendement visant à aligner les modalités de récupération des ponts sur les dispositions déjà en vigueur dans le code du travail.

La commission a ensuite examiné l'article premier, tendant à une nouvelle rédaction de l'article L. 212-8 du code du travail.

M. Louis Boyer a estimé que le texte proposé manquait de souplesse dans la mesure où il prévoit un double système de modulation, l'obligation de réduire la durée du travail, et la limitation du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Indiquant qu'il lui paraissait souhaitable de donner une plus grande liberté aux partenaires sociaux dans le cadre des négociations contractuelles, il a proposé d'amender cet article par les modifications suivantes :

- possibilité de moduler la durée du travail dans la limite de quarante-quatre heures par semaine ;
- modulation ne pouvant excéder, en moyenne, la durée légale du travail ;
- calcul de la durée hebdomadaire moyenne sur une durée inférieure ou égale à un an ;
- suppression, dans la limite de quarante-quatre heures par semaine, du paiement des majorations pour heures supplémentaires et des repos compensateurs ;
- obligation d'accorder aux salariés une compensation, dont la détermination est laissée à la libre appréciation des parties.

M. Charles Lederman a estimé sur ce dernier point, qu'une trop grande latitude était laissée aux partenaires sociaux et il a exprimé ses craintes quant aux formes que pourraient prendre les compensations accordées aux salariés.

M. Charles Bonifay a souhaité qu'il soit précisé que cette compensation devait en tout état de cause être conforme aux lois et règlements en vigueur.

M. Hector Viron a jugé que l'amendement proposé traduisait une aggravation du texte, en défaveur des salariés.

M. Louis Boyer et le président Jean-Pierre Fourcade ont indiqué à M. José Balarello que le texte permettait bien de recourir aux heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire fixée par les accords.

La commission a ensuite adopté à la majorité de ses membres l'amendement proposé par le rapporteur, les commissaires communistes votant contre, les commissaires socialistes et M. Jean Béranger s'abstenant.

A l'article 2, elle a adopté, sur proposition de son rapporteur, cinq amendements :

- dans le texte proposé pour l'article L. 212-8-1 du code du travail, elle a supprimé la limitation du contingent annuel d'heures supplémentaires introduite par le projet de loi pour s'en tenir au droit commun ;

- à l'article L. 212-8-2 du code du travail elle a précisé que le système de modulation se fondait sur la durée hebdomadaire moyenne de travail et non sur la durée annuelle de travail ;

- elle a supprimé l'article L. 212-8-3 du code du travail qui excluait les titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire du champ d'application des accords de modulation ;

- elle a précisé, à l'article L. 212-8-4, que ces salariés devaient être obligatoirement visés par les accords de modulation qui devront fixer le régime propre qui leur sera applicable ;

- elle a adopté un amendement rédactionnel à ce même article.

La commission a ensuite adopté un amendement visant à introduire un article additionnel après l'article 3. M. Louis Boyer a indiqué que cet amendement avait pour objet de permettre aux partenaires sociaux de conclure des accords d'entreprise, en cas d'absence d'accord de branche, à l'issue d'une période d'une année à compter de la promulgation de la loi. Il a précisé, tout comme M. Jean Béranger qui l'a

approuvé, que ce délai d'un an visait à relancer la négociation collective et à inciter les partenaires sociaux à conclure des accords de branche.

Enfin, après avoir entendu les observations de MM. Jean Madelain, José Balarello, Arthur Moulin, Jean Béranger et du président Jean-Pierre Fourcade, la commission a adopté à l'article 4 un amendement spécifiant que la loi ne porte pas atteinte aux accords d'entreprise conclus avant sa promulgation.

La commission a ensuite adopté le projet de loi ainsi amendé, les commissaires membres du groupe socialiste s'abstenant et les commissaires membres du groupe communiste votant contre.

INTRODUCTION

Après deux mois d'hésitations et malgré l'hostilité non dissimulée de la C.G.T., de F.O. et du C.N.P.F., le Gouvernement a adopté au Conseil des ministres du 20 novembre 1985 le projet de loi relatif à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail.

Au dire du ministre du travail, le projet de loi doit répondre aux préoccupations suivantes :

- permettre aux entreprises de mieux ajuster les horaires de travail aux variations de leur activité durant l'année ;
- maîtriser l'évolution de l'organisation du temps de travail en donnant un rôle moteur à la négociation de branche ;
- stabiliser la rémunération moyenne des salariés en limitant le recours au chômage partiel en période creuse et aux heures supplémentaires en période de pointe.

A cet effet, deux modifications sont apportées aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail. Le projet de loi permet en effet :

- une modulation des horaires hebdomadaires de travail - stipulée par accord de branche étendu - jusqu'à 41 heures ou 44 heures sans majoration ni repos compensateur des heures ainsi effectuées au-delà de 39 heures, à condition que la durée moyenne hebdomadaire n'excède pas 38 heures ou 37 h 30 par semaine travaillée ;
- le remplacement du paiement des heures supplémentaires - également stipulé par accord de branche étendu - par un repos compensateur d'une durée équivalente, c'est-à-dire 125 % pour les huit premières heures et 150 % pour les heures suivantes.

Ces modifications justifient-elles tout le bruit qui s'en est suivi et un blocage des débats à l'Assemblée nationale ?

Pour porter un jugement éclairé sur la flexibilité à la française, il convient, tout d'abord, de regarder ce qui a été fait, dans ce domaine, autour de l'hexagone et outre-atlantique.

Les propositions formulées en France et les actions entreprises n'en seront examinées ensuite qu'avec plus de profit.

Il sera intéressant, enfin, d'étudier le contenu du projet de loi et les réactions qu'il a suscitées.

PREMIÈRE PARTIE

LES EXPÉRIENCES DANS LE DOMAINE DE LA FLEXIBILITÉ

La notion de flexibilité du marché du travail est une notion qui est loin d'être claire. Elle s'applique à plusieurs domaines. Il est possible d'accroître la flexibilité du marché en agissant sur les salaires, en modifiant l'organisation de la main-d'œuvre et la formation du capital humain... De plus, l'atténuation des rigidités du marché du travail sera plus efficace si elle s'accompagne d'interventions analogues sur les marchés de produits et de capitaux. Enfin, parvenir à une croissance soutenue de la production et de l'emploi a des implications pour l'ensemble de la collectivité, dont notamment les employeurs et les syndicats, ainsi que pour les pouvoirs publics.

La flexibilité a pris divers aspects selon les pays qui l'ont mise en œuvre. Il est intéressant d'étudier les expériences européennes puis américaines pour mieux dégager ensuite les effets de la flexibilité sur le marché du travail.

1. - LES EXPÉRIENCES EUROPÉENNES

Partout, l'assouplissement des règles d'embauche et de licenciement, la modulation des horaires de travail et la libre fixation des salaires constituent, pour les employeurs, des conditions majeures pour améliorer la compétitivité de leur entreprise. Mais si les évolutions récentes tendent à rapprocher sur tous ces points les règles en vigueur à travers les pays d'Europe, il n'en subsiste pas moins des écarts importants, dus à la fois au contexte législatif mais aussi à celui des relations sociales entre patronat et syndicats nationaux. Une analyse

détaillée situe la France (et la Belgique) à mi-chemin entre l'Allemagne et la Grande-Bretagne, pionnières de la flexibilité, et l'Espagne et l'Italie, pays qui ont hérité d'un cadre législatif et social plus figé que le nôtre.

Nous étudierons tout d'abord les domaines d'application de la flexibilité et ensuite les participants à ces diverses actions.

1. LES DOMAINES D'ACTION

Les quatre principaux concernent le travail temporaire, le droit des licenciements, la durée et l'organisation du travail et les salaires.

A. - Le travail temporaire.

L'évolution des règles relatives au travail temporaire fournit l'illustration du besoin général de souplesse à l'embauche. Alors que les ordonnances de 1982 restreignaient singulièrement, en France, les possibilités de recours à la main-d'œuvre temporaire (intérimaire ou à contrats à durée déterminée), la plupart des gouvernements européens assouplissaient au contraire la législation sur ce point. Cela, afin de répondre à la demande des entreprises, bien sûr, mais aussi pour favoriser l'emploi, fût-il « précaire ».

Le Gouvernement français reconnaissait son erreur et la loi du 25 juillet 1985 venait apporter quelques assouplissements au travail intérimaire et au régime du contrat à durée déterminée. De nombreuses entreprises d'intérim avaient dû, en effet, fermer leurs portes entre temps et les entreprises en général se trouvaient fort désavantagées par rapport à leurs concurrentes européennes dans ce domaine.

Adoptée au printemps 1985, la loi sur la promotion de l'emploi, en *Allemagne fédérale*, permet d'embaucher des salariés pour une durée déterminée de dix-huit mois (au lieu de six mois auparavant), sans même avoir à justifier du motif. De plus, les entreprises nouvellement créées peuvent conclure des contrats à durée déterminée allant jusqu'à vingt-quatre mois, à condition que leur effectif total ne dépasse pas vingt personnes.

Commentant cette loi, Norbert Blüm, le ministre allemand du travail, déclare : « Notre droit du travail est trop rigide. Qui se trouve à l'intérieur de la citadelle est bien protégé. Mais les autres ont bien du mal à y entrer. C'est pourquoi il nous faut y ouvrir une brèche. »

Une brèche a été ouverte, en *Espagne*, depuis la fin de 1984, une série de décrets ayant permis d'offrir aux entreprises une gamme très étendue de possibilités nouvelles. Celles-ci vont du contrat temporaire (six mois à trois ans), accessible à toute entreprise pourvu qu'elle embauche un demandeur d'emploi, au contrat correspondant au lancement d'une activité nouvelle, en passant par le contrat pour une mission ou un service déterminé. « Aujourd'hui, observe Jordi Vallar, directeur du personnel de la société Camp, qui emploie 800 personnes à la fabrication de détergents et de savons près de Barcelone, les entreprises peuvent très bien ne plus recruter pour une durée indéterminée. »

En *Italie*, où le « collocamento » restreignait considérablement la liberté d'embauche en imposant aux employeurs d'engager le premier chômeur sur la liste de l'office de l'emploi, le Gouvernement vient d'entériner une loi qui prévoit, outre la suppression progressive de ce dispositif, une généralisation des contrats à durée déterminée, jusque-là réservés à certains secteurs. Toutefois, l'intérim reste interdit en Italie.

D'autre part, les *pays européens*, tous confrontés au chômage des jeunes, multiplient les incitations auprès des entreprises en mettant à leur disposition des formules souples d'emploi de cette catégorie sociale qui semblent avoir rencontré plus de succès que celles mises en place dans notre pays. Les *contrats italiens de formation en entreprise* destinés aux jeunes de quinze à vingt-neuf ans, d'une durée de un à deux ans, sont exonérés de charges sociales et ne comportent pas d'obligations d'embauche. Le groupe italien S.G.S. (semi-conducteurs) qui emploie 4.800 salariés en Italie, a ainsi engagé, en 1984, 500 jeunes qui, pour la plupart, seront embauchés définitivement à l'issue des deux ans.

Mieux encore : en *Belgique*, un arrêté a institué, à l'intention des entreprises de moins de cent personnes, la possibilité d'engager en contrat à durée déterminée, trois jeunes qualifiés dont les rémunérations sont presque intégralement prises en charge par l'Etat. Seule condition : ces jeunes doivent être affectés à un projet de développement de l'exportation, d'économie d'énergie ou d'amélioration de la production. De plus, les employeurs sont obligés d'embaucher pour six mois des stagiaires débutants de moins de trente ans en nombre équivalent à 3 % de leur effectif et payés à 90 % du minimum garanti. Seules les entreprises en difficultés sont exemptées de cette obligation. Un programme pour les jeunes, mis en place en *Grande-Bretagne*,

remporte également un beau succès puisque un million de jeunes sont actuellement en formation dans une entreprise pour une durée de un à deux ans. Il en coûte à l'employeur environ 250 F par stagiaire.

B. - Le droit de licenciement.

Dans ce domaine, il est beaucoup plus délicat de déréglementer sans provoquer de vives réactions syndicales. Aussi la loi reste en l'état : rigide en France et en Espagne ; souple en Grande-Bretagne, en Italie et, dans une moindre mesure, en Belgique et en Allemagne. En revanche, les différents gouvernements développent des formules nouvelles pour aider les entreprises à diminuer leurs sureffectifs : réduction d'horaires, retraite anticipée ou incitation au temps partiel.

a) *La retraite anticipée.*

La France a mis en place des systèmes de préretraites qui se sont révélés peu efficaces (elles ont dégagé peu d'emplois) et fort coûteux.

Une ordonnance du 16 janvier 1982 relative aux contrats de solidarité a mis en place deux séries de mesures :

- garantissant une allocation de préretraite égale à 70 % du salaire antérieur jusqu'à soixante ans, en faveur des salariés de plus de cinquante-cinq ans qui acceptent de quitter leur emploi sans reprendre une autre activité rémunérée ;

- accordant une allocation égale à 30 % du salaire antérieur pour les salariés de plus de cinquante-cinq ans, volontaires pour travailler à mi-temps sans reprendre une activité rémunérée.

Ces indemnités n'étaient versées que si les départs étaient exactement compensés par l'embauche de jeunes ou de chômeurs.

Le dispositif n'a pas été reconduit en 1984 et n'a touché que 60 % des bénéficiaires potentiels.

b) *Incitation au temps partiel.*

Malgré les incitations mises en place par les gouvernements européens pour promouvoir le travail à temps partiel, celui-ci reste peu développé dans l'industrie. Alourdissement des charges et difficultés d'organisation sont souvent invoqués par les employeurs comme des obstacles majeurs à son utilisation.

- *En Allemagne fédérale.*

Bien que reconnaissant que l'emploi à temps partiel est entre 2 et 5 % plus coûteux que celui à temps complet (à cause des charges fixes par individu employé), B.A.S.F. constate que, en contrepartie, l'intensité du travail et la meilleure motivation rendent ce personnel plus productif : plus de 1.000 personnes (soit environ 2,5 % de l'effectif global) travaillent aujourd'hui à temps réduit dans le cadre d'une des cinquante formules mises en place.

La plus originale est celle appliquée par *l'usine de vidéo-cassettes d'Ettenheim*. Le système en deux équipes de 40 heures par semaine y a été remplacé par une organisation en trois équipes dont la durée moyenne de travail hebdomadaire est de 31 h 50. 163 femmes ont choisi cette formule, dans laquelle les équipes, réparties entre le matin (5 h à 11 h), l'après-midi (14 h à 18 h 30) et le soir (18 h 30 à 23 h), alternent chaque semaine. Résultat : une augmentation de 20 % de la durée d'utilisation des équipements et l'embauche de 80 personnes.

L'amélioration de la productivité, la meilleure qualité du travail et une diminution de l'absentéisme sont également à mettre à l'actif de cette forme d'organisation.

- *En Belgique.*

Philips a également lié l'introduction du temps partiel à une augmentation de la durée d'utilisation des équipements. 1.400 salariées (soit près de 8 % de l'effectif global), essentiellement des femmes, sont concernés. Une des formules consiste à remplacer le fonctionnement en journée normale par un système de deux équipes de six heures. Autre formule pratiquée : les postes de travail de cinq à six heures placés après la journée normale de travail, c'est-à-dire à partir de 16 h 30.

c) *Réduction du temps de travail.*

- *En France.*

L'ordonnance du 16 janvier 1982 a procédé à une première réduction de la durée hebdomadaire des salariés à trente-neuf heures, dans la perspective d'une réduction à trente-cinq heures en 1985.

Une autre ordonnance du même jour a mis en place deux formules de contrats de solidarité sur la réduction de la durée du travail, prévoyant des aides financières en faveur des entreprises qui procèderaient à un accroissement net de leurs effectifs. Ces contrats ont connu un succès indéniable mais se sont révélés d'un coût fort élevé.

- En Italie.

Les sociétés italiennes peuvent depuis un an conclure un contrat de solidarité réduisant l'horaire de travail, la compensation étant répartie pour moitié entre l'Etat et l'entreprise. Une formule qui, si elle n'a rencontré jusqu'à présent qu'un accueil mitigé, vient de connaître son premier succès chez Italtel. Ce groupe de téléphonie, qui a déjà licencié un tiers de son personnel, souffre encore d'un sureffectif d'au moins 4.000 personnes. Le contrat de solidarité, en passe d'être conclu, évitera la suppression de 1.300 emplois. Il s'est étendu à 15.000 des 18.000 salariés du groupe, dont l'horaire passera alors de 38 h 30 à 35 heures. Pour le reste, la compagnie aura recours aux préretraites et aux « départs volontaires ».

Des départs volontaires qui coûtent cher, car ils sont accompagnés de primes d'incitation.

d) La procédure de licenciement.

- En Espagne.

La procédure de licenciement est très aléatoire. Quatre fois sur cinq les entreprises se voient refuser l'autorisation administrative de licencier. Beaucoup préfèrent alors ne pas engager une telle procédure, trop risquée, les syndicats l'interprétant de surcroît comme une déclaration de guerre. Le tarif de la prime au départ atteint alors fréquemment deux à quatre années de salaire. Talbot Espagne a ainsi réduit ses effectifs de 500 personnes en 1984 avec une prime d'environ 55.000 F par personne. Les industriels espagnols remarquent avec dépit qu'on aboutit à ce paradoxe : il faut être riche pour licencier. La faible indemnisation des chômeurs espagnols n'incite guère, il est vrai, les syndicats à assouplir leur position à ce sujet.

- En Belgique.

Le licenciement y présente une assez grande souplesse - du moins pour le personnel ouvrier - tandis que l'indemnisation des chômeurs y est élevée. La procédure est à la fois rapide (trente

jours, augmentés du préavis pour les ouvriers) et simple puisque aucune autorisation n'est à solliciter. Le seul recours possible consiste, pour les salariés concernés, et à leur initiative, à s'adresser au tribunal du travail. Et ce, pour le seul motif de licenciement abusif.

- En Grande-Bretagne.

Le licenciement est aussi relativement aisé, en Grande-Bretagne, où la dure grève des mineurs était loin de refléter la situation de la plus grande partie des entreprises britanniques.

Si la loi exige théoriquement de respecter un délai de consultation des syndicats (30 jours pour moins de 100 licenciements, 90 jours dans les autres cas), l'« Employment Act » de 1979 assouplit considérablement ces positions : « Dans certaines circonstances spéciales où l'employeur ne peut raisonnablement respecter les délais de consultation, il est seulement tenu de faire tout ce qui peut être raisonnablement attendu de lui. »

S'appuyant sur ce texte et invoquant la nécessité économique pour l'entreprise d'agir vite, beaucoup d'employeurs raccourcissent le délai de consultation. Mike Judge, directeur des relations industrielles de Talbot UK (dont les effectifs sont passés de 25.000 salariés en 1979 à environ 12.000 à ce jour), s'étonne quand on lui demande si cette réduction d'effectifs a posé des problèmes : « C'est une action de management comme une autre, même si elle n'est pas facile. Les syndicats n'ont donc pas à être d'accord. La période de consultation est plutôt faite pour éviter aux salariés d'être licenciés du jour au lendemain. »

- En Allemagne fédérale.

La procédure de négociation du plan social est loin d'être une simple formalité pour les entreprises allemandes. En cas d'échec de cette négociation (obligatoire dès que l'entreprise compte plus de 20 salariés), le comité d'entreprise peut imposer la définition d'un plan social par une commission de conciliation.

Cependant, la revendication d'un assouplissement des procédures de licenciement n'apparaît pas au premier plan des préoccupations. Ainsi, Hans-Joachim Lehmann, directeur des affaires sociales de Ford Allemagne, souligne que « Ford n'a jamais licencié. Les primes d'incitation au départ ont jusqu'à maintenant pu éviter les licenciements. »

- La France.

Elle peut être rangée parmi les pays où la procédure de licenciement peut être considérée comme lourde non seulement en raison des délais de préavis qui sont à respecter mais également à cause de l'attitude de l'inspection du travail qui a généralement tendance à juger la situation d'une entreprise sous son angle social plus qu'économique.

De plus, les indemnités de licenciement étant extrêmement élevées, un employeur qui souhaite réduire les effectifs, choisira rarement la solution longue et coûteuse de la procédure de licenciement.

C. - L'organisation du travail.

Si les entreprises n'ont qu'une marge de manœuvre limitée en matière d'embauche et de licenciement, il n'en va pas de même pour l'organisation du travail. Domaine dans lequel elles font preuve d'un maximum de créativité.

- En France.

Dans cette course à la productivité, les entreprises françaises sont plutôt bien placées, même si la notion de durée annuelle du travail est généralement mieux acceptée à l'étranger qu'en France, où seule la branche des travaux publics a conclu en juillet dernier, un accord rendant possible une modulation importante.

- En Grande-Bretagne.

« Les nouvelles organisations fondées sur une notion annuelle de temps de travail se développent à une vitesse vertigineuse », affirme Chris Brewster, responsable de la chaire de relations sociales à l'Institut de management de Cranfield.

De surcroît, les employeurs britanniques disposent d'un important moyen d'adaptation par le biais des heures supplémentaires, une véritable institution Outre-Manche. James Morgan, directeur de May and Baker (filiale de Rhône-Poulenc), indique que, dans certains ateliers, les heures supplémentaires représentent près du tiers des heures travaillées sur l'année ! « C'est beaucoup trop, convient-il, mais nos employés préfèrent ce système, qui augmente leurs revenus, à des embauches. » Le temps partiel annuel, moins coûteux, qui permet de conclure avec

un salarié un contrat d'un certain nombre d'heures sur l'année réparties ensuite par l'employeur en fonction de l'activité, tend toutefois à remplacer dans quelques entreprises les heures supplémentaires.

- En Belgique.

L'annualisation est également possible depuis la loi du 22 janvier 1985, sous réserve d'accord avec les organisations syndicales. Toutefois, cette liberté est contrôlée, puisque l'amplitude de la modulation ne peut dépasser cinq heures autour de la durée réglementaire hebdomadaire. Les expériences auxquelles Michel Hansenne, ministre du travail, a donné son nom vont toutefois plus loin dans le sens de la flexibilité puisqu'elles autorisent des dérogations (à titre expérimental), limitées dans le temps, à la loi sur la durée du travail. Seules conditions : elles doivent permettre de sauver ou de créer des emplois et faire l'objet d'une convention tripartite signée par l'employeur, la délégation syndicale et le ministre du travail.

Quarante expériences « Hansenne » sont aujourd'hui en cours dans l'industrie. Elles concernent principalement des dérogations aux règles du repos dominical et à la limitation de la durée des postes de travail en semi-continu à onze heures. Philips, par exemple, a pu mettre en place des équipes de maintenance de week-end avec des postes de douze heures, et Pierre Deneef, conseiller juridique du département relations humaines, envisage maintenant la possibilité, pour une usine, de demander une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des femmes.

En Allemagne comme en Italie, les accords nationaux de réduction d'horaires intégralement compensées ont permis aux employeurs de négocier, dans les branches, une plus grande flexibilité d'organisation. Dans ces deux pays, cependant, ces négociations, sans doute trop éloignées des entreprises, n'ont pas donné les résultats escomptés.

- En Allemagne fédérale.

Bien qu'un bilan du passage définitif à 38 h 30 soit prématuré, les industries se sont souvent contentées d'une baisse quotidienne de la durée du travail de dix-huit minutes ou de l'institution de jours de congés, que le salarié est parfois obligé de prendre lors d'un creux de production. Toutefois, dans certaines branches, les accords vont plus loin dans le sens d'une modulation annuelle. C'est le cas dans les industries du bois et dans l'imprimerie, où la répartition des heures de travail se fait désormais de manière flexible sur l'année : par exemple, 44 heures hebdomadaires en période de forte activité et 30 heures le reste de l'année.

- En Italie.

Le bilan effectué par le patronat, la Confindustria, dans les cinq branches principales révèle que seules celles du textile et du commerce ont inséré dans leurs conventions collectives des chapitres flexibles importants. Dans son usine de Catane, en Sicile, S.G.S. a introduit à titre expérimental le travail sur quatre nuits par équipes tournantes pour une partie du personnel féminin. Un exploit, car si le travail de nuit des femmes est autorisé depuis 1977, il se heurte souvent à un refus catégorique des syndicats et du personnel.

D. - Les salaires.

Sur ce sujet sensible en matière de flexibilité, la position des employeurs européens se résume en quelques mots : pas d'intervention de l'Etat.

- La France.

Les entreprises y bénéficient d'une liberté de négociation importante ; elles doivent cependant respecter un salaire minimal élevé, inconvénient qu'elles ne partagent qu'avec les entreprises belges.

- La Belgique

Le Gouvernement a sorti la politique salariale du domaine contractuel, en 1982, pour imposer une modération très rigoureuse. Bien qu'ils reconnaissent les résultats positifs de ce blocage, les employeurs souhaitent maintenant - du moins pour bon nombre d'entre eux - retrouver la liberté de négocier avec leur personnel. Notamment par le jeu de l'individualisation des salaires, ce que le système actuel ne permet pas, sauf en cas de promotion. C'est pourquoi André Leysen, président de la Fédération des entreprises belges (patronat) et d'Agfa-Gevaert, a tout récemment proposé à ses salariés un projet d'intéressement qui tiendrait compte des performances individuelles ; mais il s'est heurté à une interdiction gouvernementale.

- L'Italie.

L'hostilité de la Confindustria au système de l'échelle mobile (qui indexe les salaires sur les prix depuis 1975) est bien connue. L'échelle mobile ne laisse aucune place à la négociation et

entraîne une baisse générale de la compétitivité. Le résultat du référendum, qui a vu la victoire du « non » à l'indexation et le soutien de deux syndicats à cette opposition, ouvre une brèche qui permettra progressivement de lever ce handicap majeur pour les entreprises italiennes.

- L'Allemagne fédérale.

Le mode de fixation des salaires minimaux, satisfait les employeurs. Il résulte d'une négociation, par branches, selon des zones géographiques (on en compte plus de cent) et tient compte, par conséquent, à la fois de la tradition historique locale, du niveau des prix à la consommation et de la situation du marché du travail.

2. LES PARTICIPANTS A LA FLEXIBILITÉ

En Europe, si la flexibilité est avant tout une revendication patronale, elle implique cependant toujours la participation de trois partenaires. L'attitude du gouvernement et des syndicats (largement dépendante de la tradition des relations sociales du pays) détermine, en effet, les moyens d'action des employeurs.

A. - En Italie.

Les chefs d'entreprise mènent, comme leurs collègues français, la bataille sur un double front : en négociant certains assouplissements avec les organisations syndicales, mais aussi en sollicitant l'intervention gouvernementale dans le sens d'une déréglementation. Conscients que l'effritement du syndicalisme de contre-pouvoir ne peut être qu'une entreprise de longue haleine, la Confindustria mise avant tout sur la déréglementation. « Une déréglementation générale » précise Arturo Parisi, responsable des négociations collectives au sein de cette organisation.

De fait, il n'est plus une loi, en Italie, qui ne renvoie à la convention collective, celle-ci finissant le plus souvent par supprimer des possibilités ouvertes par la législation. Cette position caractérise une opinion quasi générale : on ne souhaite pas du gouvernement qu'il remplace les règles héritées d'une

époque de croissance, et donc inadaptées à la situation actuelle, par d'autres règles, fussent-elles plus souples, mais plutôt qu'il laisse s'établir un champ de négociation important créant le moins d'obligations possible.

B. - En Belgique.

Après trois ans de mise entre parenthèses de la négociation contractuelle au profit d'une intervention gouvernementale, les partenaires appellent de leurs vœux un retour à la liberté de négocier. Certes, aujourd'hui, qu'il s'agisse de la modération salariale, de l'organisation du travail ou des départs en préretraite, les entreprises belges sont obligées de signer des conventions. Et il semble que le balancier soit allé suffisamment loin dans un sens pour que le gouvernement accepte qu'il reparte dans l'autre. C'est du moins ce qui transparait des expériences qui permettent aux employeurs et aux délégations syndicales de s'entendre, au niveau de l'entreprise, sur des expériences de déréglementation à durée déterminée.

C. - En Espagne.

Les relations sociales y ont été marquées jusqu'aux années 70, par une législation datant de 1944 et multipliant les rigidités. L'objectif des organisations patronales et des pouvoirs publics est aujourd'hui, d'obtenir une substitution de la négociation décentralisée au règlement. Objectif qui figure dans le texte de l'accord économique et social du 9 octobre 1984, signé par le Gouvernement, les organisations patronales et syndicales, à l'exception des C.C.O.O., organisations proches du parti communiste. Mais le C.E.O.E. (équivalent espagnol du C.N.P.F.) s'est déclaré, en août, à ce point déçu des résultats de cet accord sur le terrain qu'il n'exclut pas de le dénoncer.

Il est vrai que cet accord se borne à fixer des normes salariales indicatives inférieures à l'évolution des prix et qui, sur tous les autres sujets - des heures supplémentaires au traitement de l'absentéisme - renvoient à la négociation dans les branches (à l'échelon provincial) et dans les entreprises.

D. - En Allemagne fédérale.

La négociation de branche y domine. « Le Gouvernement, s'inspirant de la déréglementation américaine, prend de ce fait l'initiative de nombreuses mesures trop impopulaires pour que les syndicats acceptent de négocier », explique Martin Lorenz, conseiller technique au ministère du travail à Bonn.

E. - En Grande-Bretagne.

La négociation de branche fait figure d'exception. Les employeurs ne souhaitent en effet aucune intervention dans la politique sociale de la part du gouvernement, qui de toute manière n'y est guère enclin. Au contraire, profitant à la fois d'une législation nationale quasi inexistante et de l'affaiblissement syndical (les syndicats britanniques ont perdu quelque 2 millions d'adhérents en cinq ans), les industriels semblent considérer qu'ils n'ont jamais été dans une meilleure situation pour négocier la flexibilité au niveau de l'entreprise. « Nous ne voulons pas de réglementation. Même sur la non-réglementation », affirme Nel Errington, président d'Atlas Copco UK, filiale anglaise du premier fabricant mondial de compresseurs à air.

De ce fait, nombre d'entre eux, et en particulier la plupart des grands de l'industrie automobile, tels Ford, Talbot ou British Leyland, ont préféré quitter la fédération patronale de la mécanique afin de n'être pas liés par les négociations qui se tiennent à ce niveau. « Appartenir à la fédération implique que nous devons respecter les accords qu'elle signe, alors que nous pouvons obtenir de meilleures contreparties, en négociant dans l'entreprise », explique Mike Judge, directeur des relations industrielles de Talbot UK.

*
* *

Le choix de l'entreprise comme lieu de négociation privilégié semble là encore être un vœu unanime des employeurs européens, au même titre qu'une évolution souple et rapide de la législation. Des vœux qui n'ont été exaucés qu'en partie. D'une manière

générale, les employeurs des pays voisins considèrent que le monde du travail a évolué dans le bon sens au cours des dernières années. Mais si le mouvement vers la flexibilité est général, il ne s'effectue pas partout facilement, ni, par conséquent, rapidement. La rapidité est pourtant essentielle dans un environnement concurrentiel.

La France, où les négociations nationales sur la flexibilité, entamées il y a un an, sont aujourd'hui au point mort, est à cet égard loin de faire partie du peloton de tête, contrairement à son principal partenaire commercial, l'Allemagne, où la tradition de négociation est solidement implantée ; contrairement aussi à la Grande-Bretagne, même si, s'appuyant sur une faiblesse conjoncturelle du pouvoir syndical, l'avance prise dans ce pays peut paraître plus fragile. C'est donc la capacité de chaque pays à explorer le champ encore large de la flexibilité du travail qui creusera les écarts.

II. - *LES EXPÉRIENCES AMÉRICAINES*

La flexibilité des salaires et de l'emploi des années 80 aux Etats-Unis a fait rêver plus d'un patron en Europe.

Faut-il voir dans cette souplesse l'action concertée des partenaires sociaux américains ou l'adaptabilité naturelle de leurs institutions sociales ?

I. LA FLEXIBILITÉ DES SALAIRES

En 1982, année de récession, la flexibilité des salaires a surtout été remarquée. De multiples solutions ont été imaginées : système d'augmentation salariale à deux vitesses (pour les nouveaux embauchés et les autres), prêts de salariés à leur entreprise, reports de hausses etc.

Cette année-là, outre de très spectaculaires baisses de rémunérations dans des entreprises phares, l'augmentation des salaires horaires des non-cadres est passée de 7,3 % à 5 % : une décélération qui reflète l'impact traditionnel du chômage sur les

rémunérations américaines. Il faut ajouter que la masse des sans emplois a atteint en 1982 son niveau record avec 10,8 % de chômeurs. Après cette brusque chute, la poursuite de la modération salariale en dépit de la reprise de 1983 est venue du brutal ralentissement de l'inflation de 1982 : presque la moitié des conventions collectives d'une durée de trois ans, ont opté pour un substitut aux clauses d'indexation. Elles ont anticipé sur les prix par une évaluation forfaitaire.

En 1982, abusés par leur optimisme, les employeurs ont été perdants. Tandis qu'en 1983, l'inflation s'étant réduite, les employeurs ont été gagnants.

Mais la flexibilité s'est aussi jouée sur un autre terrain : celui de l'emploi.

2. LA FLEXIBILITÉ DE L'EMPLOI

En 1982, la chute de l'emploi s'est accélérée : la vitesse d'ajustement des effectifs à la production est de six mois aux Etats-Unis contre un an en Europe. A l'inverse, l'emploi s'est redressé rapidement dès que la reprise s'est fait sentir.

Si les entreprises se sont adaptées au marché, *les relations professionnelles* n'en ont pas pour autant bougé. *Les conventions collectives* conservent la même durée de deux ans et demi alors que cette durée pouvait desservir les employeurs qui s'étaient trompés dans leurs anticipations. En outre, *les clauses d'indexation* sont aujourd'hui établies selon les mêmes règles et la même fréquence qu'auparavant. Même si, dans un contexte déflationniste, les conventions indexées sont plus profitables aux chefs d'entreprises. De surcroît, *la législation du travail*, qui porte sur la forme des négociations et non sur leur fond, n'a pas été modifiée.

De ce fait, les syndicats ont déplacé leurs revendications du contenu des emplois à leur volume. Ainsi, le syndicat de l'automobile négocie aujourd'hui une protection de l'emploi contre des concessions salariales et une réorganisation du travail. Une attitude qui tranche sur le passé : outre les salaires, la convention collective d'entreprise fixait d'habitude les règles d'embauche, la répartition des tâches, les qualifications, la discipline et les promotions.

A nouvelle vocation, nouveaux moyens : la sauvegarde de l'emploi demande aux syndicats des capacités d'expertise. Mais ils ont sans difficulté pris en charge la création de fonds salariaux

ou de fonds affectés aux mutations professionnelles. Car il s'agit d'une compétence déjà acquise dans la gestion paritaire des fonds conventionnels d'assurances sociales mis en place dans les firmes syndiquées (25 % de la population active).

Il faut souligner, en outre, l'existence d'une couverture sociale d'origine publique. Jusqu'ici la majeure partie de la protection sociale américaine venait d'accords d'entreprises. Cela avait l'inconvénient d'attacher les salariés à leur société et d'empêcher toute mobilité. Mais depuis les années 60 et le vote d'une loi importante sur les régimes complémentaires en 1974, les salariés ont de plus en plus la possibilité de passer d'une entreprise à l'autre sans dommage.

Sans être donc un marché de pure concurrence, le marché du travail américain repose sur des institutions originales, vecteurs de la souplesse des salaires et de l'emploi. Le job sharing constitue un de ces éléments de souplesse.

3. LE JOB SHARING, UNE ALTERNATIVE AU LICENCIEMENT

Le job sharing consiste à partager un emploi à plein temps en deux emplois à mi-temps. Cette formule se pratique de plus en plus aux Etats-Unis malgré les coûts supplémentaires qu'elle entraîne, au départ, pour l'entreprise et le manque d'enthousiasme de nombreux salariés de voir leurs revenus amputés de moitié.

Les entreprises qui ont expérimenté le système ont constaté que :

- *le taux d'absentéisme des job sharers chute de façon spectaculaire.* Ainsi une entreprise de menuiserie de l'Ohio a calculé que le taux d'absentéisme des job sharers étant passé de 5,8 % à 1,2 %, là où 31,5 temps complets étaient nécessaires pour faire fonctionner 30 postes, 60 mi-temps (et non 63) suffisaient :

- *les horaires deviennent plus flexibles,* les salariés effectuant sans rechigner des dépassements ou des permutations d'horaires ;

- *l'entreprise profite d'une plus grande productivité* (la fatigue et l'inattention se faisant moins sentir) *et d'une meilleure ambiance de travail ;*

- *le recours aux agences de travail temporaire pour remplacer au pied levé un employé manquant a disparu ;*

- enfin, l'entreprise peut même réaliser de substantielles économies en partageant un poste à plein temps occupé par un employé d'un certain niveau, par deux mi-temps occupés par un employé de même niveau et un débutant ou un jeune qui sera formé par son coéquipier.

Le job sharing est ainsi de plus en plus utilisé aux Etats-Unis non seulement à la demande des salariés mais parfois à celle de la direction. Il devient alors une alternative aux licenciements de masse. La compagnie aérienne *Pan Am* a réussi à éviter 330 des 1.100 licenciements prévus, grâce aux économies obtenues sur la masse salariale par le partage de 1.000 postes. Les employés qui acceptaient le partage se mettaient à l'abri de tout risque de licenciement en choisissant de voir leur temps de service, leur salaire et leurs congés payés amputés d'un tiers ou de la moitié, tout en conservant l'intégralité des avantages sociaux.

Eviter un licenciement par le « job sharing », c'est pour l'entreprise économiser des coûts importants, apaiser la tension sociale et conserver la force de travail immédiatement disponible. Pour les salariés américains, dont les assurances chômage sont loin d'atteindre le niveau européen, conserver un revenu, même amputé, est primordial. De plus, rester en activité parmi ses collègues de travail dans le cadre habituel de l'entreprise atténue considérablement l'impact psychologique de ce qui demeure malgré tout un chômage partiel. L'habitude du travail, de l'outil, ne se perd pas et, à tout moment, l'employé peut retrouver sans problème son plein temps si la situation s'améliore.

Une entreprise de sidérurgie comme Jones and Laughlin Steel Corporation, à Aliquippa en Pennsylvanie, l'a si bien compris qu'elle a préféré faire partager à 200 ouvriers menacés par une prochaine vague de licenciements leur poste avec 200 collègues licenciés lors d'une récente « réduction d'effectifs », et réembauchés pour l'occasion !

Mais ce type de plan n'est possible que pour des salariés qui ont un niveau de revenus suffisant, capable de supporter de telles amputations. Ce n'est pas toujours le cas.

Aussi, pour favoriser le job sharing et limiter les licenciements, plusieurs Etats américains ont instauré la « S.T.C. » (*Shors Time Compensation*) : l'assurance chômage verse à tout salarié contraint de partager son poste une indemnité proportionnelle à la réduction de son temps de travail. Ainsi, à Phoenix, dans l'Arizona, l'usine de matériel électrique Motorola a réduit la semaine de travail à quatre jours, avec partage des postes. Le salaire moyen des ouvriers est passé de 253 à 213 dollars par semaine. Mais l'assurance chômage, selon la législation de l'Arizona, y ajoute 12 dollars. Le total monte à 225 dollars :

l'indemnité n'assure donc pas un retour au revenu précédent, mais c'est tout de même un progrès. Grâce à ce système, 1.000 licenciements ont pu être évités, selon la direction de Motorola. Actuellement, six Etats sur cinquante ont adopté la S.T.C. : Californie, Arizona, Oregon, Washington, Floride et Maryland.

*
* *

Finalement, l'organisation institutionnelle du marché du travail américain manifeste une certaine constance. Et la baisse de l'emploi et des salaires n'est passée par aucune rupture des relations industrielles.

Il convient d'étudier à présent les effets de la flexibilité sur le marché du travail.

III. - *LES EFFETS DE LA FLEXIBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES PAYS DE L'O.C.D.E.*

Dans les milieux tant économiques que politiques, la plus ou moins grande flexibilité du marché du travail a souvent été présentée comme l'un des principaux facteurs qui expliquent les disparités en matière d'emploi entre d'un côté les Etats-Unis et le Japon, de l'autre les grands pays européens. Cette thèse a été contestée par certains observateurs qui soutiennent que les différences de politique macro-économique et de structure socio-économique sont des explications plus valables. D'autres font remarquer que la flexibilité de l'économie japonaise est tout à fait différente de celle de l'économie américaine.

On se limitera ici à une analyse des quelques points sur lesquels on dispose de données empiriques nouvelles : les coûts réels de main-d'œuvre, les salaires relatifs et la sécurité de l'emploi. Dans chaque cas, il faut examiner en détail les effets des rigidités apparentes sur l'efficacité du marché du travail pour déterminer l'action qu'il convient de mener. Les mesures destinées à accroître la sensibilité des coûts de main-d'œuvre et de l'emploi à d'importants changements de l'environnement économique peuvent parfois avoir des effets favorables sur l'efficacité, mais au prix d'un bouleversement des valeurs traditionnelles de la société.

1. LES COÛTS RÉELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Dans deux cas essentiellement, une augmentation des coûts réels de main-d'œuvre pourrait entraîner un recul de l'emploi : lorsque la main-d'œuvre est remplacée par des équipements et d'autres facteurs de production et lorsque la contraction des profits a pour effet de réduire l'investissement. En outre, si, dans le cadre d'une politique monétaire de non-accompagnement de l'inflation, une hausse des salaires nominaux provoque une augmentation des coûts réels de main-d'œuvre, la demande et la production réelles risquent de fléchir. Des études récentes sur la relation empirique entre emploi et salaires dans divers pays donnent à penser que, la production demeurant constante, une diminution de 1 % des salaires réels se traduirait à terme par une progression de l'emploi de 0,2 à 0,5 %, voire davantage. Si l'on tient compte des effets des variations des coûts réels de main-d'œuvre sur la production, les répercussions sur l'emploi pourraient en définitive être encore plus importantes.

Qu'au cours des années 70, les coûts réels de main-d'œuvre aient augmenté plus rapidement en Europe qu'aux Etats-Unis est généralement considéré comme l'un des facteurs responsables de la progression relativement forte du chômage européen entre 1975 et 1979. Toutefois, depuis 1982, ces coûts se sont accrus globalement en Europe à un taux très proche du taux américain, et dans certains pays ils sont restés stables, voire ont diminué. Même si l'on tient compte du fait que l'évolution des coûts réels de main-d'œuvre met un temps considérable à se répercuter pleinement sur l'emploi, l'aggravation du chômage en Europe depuis le deuxième choc pétrolier ne semble donc ni due simplement à l'évolution de ces coûts, ni à un phénomène de concurrence. En particulier, la politique macro-économique de non accompagnement de l'inflation, adoptée par la plupart des gouvernements, a certainement joué un rôle.

Il n'empêche qu'une *modération des revendications en matière de salaires nominaux* demeure un élément important de la lutte contre le chômage. Une entente – suivie d'actes – entre les partenaires sociaux sur cette nécessité pourrait être très bénéfique : elle devrait se traduire par un meilleur partage, entre production réelle et inflation, de toute croissance de la demande nominale. Elle contribuerait à une amélioration de la rentabilité, donc de la confiance des entreprises. Pour compenser les effets déflationnistes initiaux d'une réduction des salaires sur la

consommation, des mesures gouvernementales destinées à soutenir la demande nominale pourraient – selon la rapidité des réactions de l'investissement et de l'emploi – s'avérer utiles en permettant d'accroître la production et d'accélérer la création d'emplois.

**COÛTS SALARIAUX RÉELS PAR PERSONNE
EMPLOYÉE DANS 15 PAYS DE L'O.C.D.E. (a)**

(Croissance annuelle moyenne en %)

	1970-73	1973-75	1975-79	1979-82	1982-84 (b)
Allemagne	5,1	2,9	3,1	1,1	1,0
Autriche	6,3	5,7	3,5	1,2	1,2
Canada	2,9	1,5	0,5	0,2	-0,1
Danemark	2,7	3,5	1,9	1,5	-1,3
Espagne	8,3	6,0	4,2	2,2	1,8
États-Unis	1,7	-1,4	1,1	-0,1	0,5
Finlande	6,8	4,7	0,7	2,5	1,4
France	5,6	5,8	3,6	1,8	1,0
Italie	7,1	2,8	2,3	1,3	0,5
Japon	10,6	6,0	3,6	3,1	3,0
Norvège	4,3	5,1	0,9	-1,8	0,6
Pays-Bas	5,0	4,2	1,7	-3,0	-0,4
Royaume-Uni	3,8	3,4	0,0	0,3	2,1
Suède	1,4	2,7	2,1	-1,0	-1,2
Suisse	4,1	2,6	1,7	1,3	1,4
Amerique du Nord	1,8	-1,1	1,1	-0,1	0,5
O.C.D.E.	5,3	4,0	2,5	1,0	1,0

a. Rémunération par personne employée, corrigée de l'indice des prix denses du P.I.B.

b. Les données 1984 sont les estimations du Secrétariat.

c. Les pays du tableau uniquement.

Source : Comptes nationaux. Statistiques trimestrielles de la population active O.C.D.E.

2. LES SALAIRES RELATIFS

On a fait valoir un autre argument en faveur de la flexibilité des salaires relatifs : elle donnerait aux travailleurs le signal de délaisser les secteurs en déclin et d'acquérir les qualifications requises dans les branches et professions en expansion.

En période de mutation, une structure souple des salaires relatifs devrait normalement présenter certaines des caractéristiques suivantes : une dispersion salariale forte et de plus en plus marquée ; une modification du classement des branches d'activité selon les salaires pratiqués ; un taux de croissance plus élevé des salaires dans les branches d'activité en expansion (plus faible dans celles en perte de vitesse). Aucune de ces caractéristiques ne permet cependant, en soi, de mesurer la souplesse des salaires relatifs. Il est possible, par exemple, que le degré de dispersion des salaires demeure constant, mais que le classement des branches d'activité se modifie profondément.

L'analyse des structures salariales dans le secteur manufacturier d'un certain nombre de pays montre qu'au cours des années 70, le classement des industries est demeuré relativement stable d'un pays à l'autre. En revanche, le degré de dispersion des salaires varie considérablement : il est le plus fort au Canada, aux Etats-Unis et au Japon, beaucoup plus faible, généralement, en Europe. Depuis une vingtaine d'années, et contrairement à ce qui s'est passé dans d'autres pays de l'O.C.D.E., l'éventail des salaires aux Etats-Unis s'est beaucoup élargi.

La relation empirique entre l'évolution des salaires relatifs et l'emploi est une autre question importante. On pourrait s'attendre à ce qu'une structure salariale souple favorise l'ajustement du marché du travail, mais il n'est pas clair dans quelle mesure cela se produit réellement. En effet, même lorsque la structure des salaires industriels est relativement rigide, les travailleurs peuvent faire preuve d'une assez grande mobilité selon les probabilités d'évolution des gains au cours de leur vie et les débouchés disponibles. De même, un travailleur décidera vraisemblablement d'acquérir des compétences nouvelles - un investissement important - en fonction de l'évolution attendue des salaires relatifs à moyen ou à long terme, plutôt qu'à court terme.

Une comparaison entre le Canada et les Etats-Unis permet d'illustrer les relations complexes entre l'emploi et les mouvements des salaires relatifs dans les différents secteurs. Les

Etats-Unis ont connu une plus faible croissance des salaires nominaux et un net élargissement de l'éventail des salaires du secteur manufacturier aux deux extrémités de la fourchette tandis qu'au Canada cet éventail s'est rétréci. La structure des salaires relatifs du secteur manufacturier aux Etats-Unis semblerait donc, à bien des égards, plus souple. Or, depuis 1970, l'emploi dans le secteur manufacturier a progressé beaucoup plus au Canada qu'aux Etats-Unis.

Même lorsqu'il est jugé souhaitable d'assouplir les salaires relatifs dans les différents secteurs, les moyens d'y parvenir n'apparaissent pas clairement, les écarts entre les salaires du secteur privé ne dépendant pas, dans la plupart des pays, directement de la politique gouvernementale. Au niveau sectoriel, ils sont souvent déterminés dans le cadre de négociations collectives décentralisées sur lesquelles les pouvoirs publics peuvent difficilement exercer une influence directe. Dans les pays qui agissent par voie de consensus pour parvenir à une modération globale des salaires, il faut veiller à ce que les efforts entrepris pour accroître sensiblement la flexibilité des salaires relatifs ne portent pas atteinte, par ricochet, au consensus lui-même.

Les données empiriques sont plus précises sur un autre aspect des salaires relatifs : les écarts de rémunération liés à l'âge. Les niveaux de salaires des jeunes par rapport à ceux des autres catégories concurrentes de travailleurs revêtent une importance réelle comme l'ont montré les perspectives de l'emploi de l'année dernière. Les hausses des salaires relatifs des jeunes, intervenues sous l'effet de mécanismes autres que ceux du marché, et la rigidité à la baisse de leurs salaires par rapport à ceux des adultes ont entraîné, dans certains pays de l'O.C.D.E. des pertes d'emploi pour les jeunes. Il importe dans ces conditions de mieux équilibrer la productivité et les coûts de main-d'œuvre de ces derniers. On pourrait y parvenir par différents moyens : introduire dans la hiérarchie des salaires des écarts de rémunération pour les jeunes, ou, le cas échéant, les accentuer ; offrir des subventions salariales en leur faveur ; mettre sur pied des programmes d'enseignement et de formation post-obligatoires dans le cadre desquels les salaires des stagiaires seraient pour partie fonction de leur productivité. Par principe, il est souhaitable d'associer une rémunération différente pour les jeunes à une formation afin d'éviter le risque de les enfermer dans des emplois à faible productivité et mal rémunérés.

3. LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

Autre volet du débat sur la flexibilité du marché du travail : la sécurité de l'emploi. Pour ce qui est de l'Europe, la grande sécurité qui apparemment y règne à cet égard a été présentée comme l'une des raisons des mauvais résultats en matière d'emploi. Devant le coût élevé des licenciements, les employeurs européens hésiteraient davantage à embaucher, même lorsque la demande se redresse.

La grande diversité des tendances observées dans les pays de l'O.C.D.E. témoigne de la complexité de ce problème. Tandis que les gouvernements d'un certain nombre de pays européens ont réduit la portée de leur législation sur la sécurité de l'emploi, certaines conventions collectives américaines ont étendu quelque peu la sécurité en échange d'une modération des salaires et d'autres « concessions » des syndicats. Il semble clair que de nombreux employeurs apprécient les avantages liés à la sécurité de l'emploi. Celle-ci peut faciliter l'acquisition de qualifications propres à l'entreprise, minimiser les coûts de rotation de la main d'oeuvre, favoriser de bonnes relations professionnelles et rehausser le prestige de l'entreprise auprès du public. Le fait que de nombreux travailleurs, aussi bien en Europe qu'aux Etats-Unis et au Japon, occupent des emplois quasiment « à vie » montre que ces avantages sont loin d'être négligeables.

Toutefois, la plus grande sécurité d'emploi acquise par certains travailleurs – que ce soit par voie de négociations collectives ou en vertu d'une législation protectrice – peut être préjudiciable à d'autres. C'est ce qui se passe surtout lorsqu'elle entraîne un accroissement des coûts de main d'oeuvre. L'emploi risque alors de reculer dans les secteurs « protégés », si bien que des emplois plus sûrs sont créés pour un plus petit nombre de personnes. Dans la mesure où ces dispositions ont pour effet d'augmenter les coûts de main-d'oeuvre fixes par rapport aux coûts variables, on pourrait aussi s'attendre à un glissement de la demande relative de telle ou telle catégorie de travailleurs. Si par exemple les travailleurs à temps partiel et les titulaires de contrats à durée déterminée sont exclus du dispositif de protection, ils auront la préférence à l'embauche. Le nombre d'heures effectuées par chaque salarié peut aussi avoir tendance à s'accroître.

Bien qu'une plus grande sécurité de l'emploi diminue la latitude de l'employeur en matière d'embauche et de licenciement, il n'est pas certain qu'elle nuise à la flexibilité du

marché du travail, surtout si elle découle de négociations collectives. Au Japon, bien que près d'un tiers de la population active jouisse d'un emploi à vie, le marché du travail demeure tout à fait souple, en partie parce que les entreprises ont pour politique de muter leurs employés à des postes différents au sein de l'entreprise et qu'elles peuvent réagir aux variations de la demande en faisant appel, selon les besoins, à différents types de travailleurs occasionnels. L'expansion du marché du travail dit « secondaire » dans d'autres pays de l'O.C.D.E. laisse à penser que cette pratique est en train de se développer. Si tel est effectivement le cas, il est possible que la flexibilité globale du marché du travail ne diminuera pas, mais que le poids de tout ajustement se trouvera plus mal réparti entre les différentes catégories de travailleurs.

On ne dispose que de données empiriques rudimentaires concernant les effets des mesures en faveur de la sécurité sur les coûts de main-d'œuvre et sur l'emploi. Si les mesures qui entraînent un accroissement des coûts fixes de main-d'œuvre peuvent impliquer à court terme que l'on choisisse d'augmenter le nombre d'heures effectuées par salarié plutôt que les effectifs à long terme, elles ne semblent guère affecter les niveaux d'emploi. On a fait valoir que leur principal effet est d'entraîner une hausse des coûts globaux de main-d'œuvre et, par là même, de restreindre les possibilités d'emploi, mais il est difficile de savoir quelle est l'ampleur de cet effet : elle sera plus ou moins importante selon les répercussions des diverses mesures sur les coûts et selon que la sécurité de l'emploi s'accompagne ou non de gains de productivité et d'une modération des salaires. Ces facteurs n'ont pas encore été suffisamment évalués. De même, rien n'indique que l'extension, surtout en Europe, de l'emploi à temps partiel et d'autres formes d'emploi relativement mal protégées, soit liée à des dispositions touchant la sécurité de l'emploi.

Certains pays européens ont néanmoins admis l'idée d'une réforme des dispositions réglementaires relatives à la sécurité de l'emploi en réduisant, ces dernières années, le champ d'application et la portée de leur législation. Ils ont par exemple relevé le seuil des effectifs au-delà duquel la législation entre en vigueur et, en matière de licenciements, réduit le montant minimal des indemnités ou raccourci le délai de consultation requis. Des amendements récents à la législation ont en outre explicitement élargi la possibilité d'embaucher des travailleurs supplémentaires dans des emplois relativement mal protégés.

Toutes ces mesures peuvent contribuer à abaisser les coûts qu'entraîne pour les employeurs la garantie continue de la sécurité d'emploi pour certains de leurs salariés. Elles peuvent

aussi améliorer les possibilités d'embaucher des chômeurs, mais au risque de créer une plus grande instabilité d'emploi pour les travailleurs non protégés. Bref, si ces mesures laissent aux employeurs une plus grande marge de manœuvre, elles risquent aussi d'accroître les inégalités sur le marché du travail.



La flexibilité constitue ainsi un débat qui se situe dans la plupart des pays industriels et qui englobe des domaines aussi variés que sa situation géographique.

Il est intéressant, après avoir étudié les exemples étrangers, de voir les propositions qui sont faites actuellement en France.

DEUXIEME PARTIE

LES PROPOSITIONS ACTUELLEMENT FORMULÉES EN FRANCE SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Certains font grief aux entreprises de ne pas utiliser, ou pire encore d'ignorer, les souplesses qui existent déjà dans le code du travail. Nous verrons que les entreprises françaises ne sont ni si ignorantes ni si dénuées d'imagination qu'on veut bien le dire. Quant aux propositions concrètes, elles fleurissent actuellement en France.

1. - LES POSSIBILITÉS D'ASSOUPPLISSEMENT DU CODE DU TRAVAIL ET LEUR APPLICATION PAR LES ENTREPRISES

1. LES POSSIBILITÉS D'ASSOUPPLISSEMENT

Les relations du travail ont, toujours, évolué en France à l'intérieur d'un cadre très hiérarchisé. Lois, décrets d'application ou accords interprofessionnels réglementent de façon impérative et uniforme les rapports individuels ou collectifs de travail dans les entreprises françaises. Les lois Auroux ont, à elles seules, modifié quelque quatre cents articles du code du travail.

Cette réglementation étatique ou conventionnelle constitue au profit des salariés un minimum de protection sociale que la négociation de branche ou d'entreprise peut aujourd'hui améliorer mais non diminuer. L'ordre public social, principe général de notre droit du travail, interdit, en effet, aux partenaires sociaux de déroger dans un sens défavorable aux salariés, aux sources de droit situées en amont.

Cependant, des possibilités d'assouplissement ont été apportées par le législateur lui-même à sa propre législation et d'une manière générale, la convention ou l'accord d'entreprise peut déroger aux dispositions législatives ou réglementaires qui l'autorisent explicitement. Ne seront rappelées ici que brièvement les principales possibilités de dérogation qui ont été longuement développées dans le rapport de M. Gérard Collomb à l'Assemblée nationale.

Plusieurs possibilités sont ainsi ouvertes aux employeurs à condition, selon les cas, de les négocier avec les syndicats présents dans l'entreprise, de les soumettre à l'accord du comité d'entreprise ou d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail.

A. - Les horaires individualisés (art. L. 212-4-1, D. 212-4-1 et D. 212-4-2).

Ils sont mis en œuvre avec l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de représentants du personnel, l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail est requise après constat de l'accord du personnel.

Ils consistent en un report d'heures possible d'une semaine sur l'autre sans donner lieu à heures supplémentaires à deux conditions :

- respecter le libre choix du salarié concerné,
- ne pas excéder un report de trois heures maximum d'une semaine sur l'autre. De plus, le cumul des heures reportées ne peut dépasser dix heures.

Un accord d'entreprise peut prévoir un report d'heures d'une semaine sur l'autre supérieur à trois heures.

B. - Les équipes de suppléance de fin de semaine (art. L. 221-1, R. 221-14 à R. 221-17).

Elles sont mises en place par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, à condition que cette dérogation soit prévue par une convention de branche étendue. A défaut d'un accord d'entreprise, l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail est requise après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Les équipes de suppléance de fin de semaine ont pour fonction de remplacer une autre équipe pendant le ou les jours de repos accordés en fin de semaine.

En contrepartie, la rémunération est majorée d'au moins 50 %.

La durée maximale journalière de travail est de douze heures si la durée de recours n'excède pas 48 heures consécutives et de dix heures dans le cas contraire.

C. - Le dépassement des durées maximales de travail.

a) *La durée quotidienne (art. D. 212-13 à D. 212-17).*

Cette durée peut aller jusqu'à douze heures par voie de convention de branche étendue ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

Elle peut être illimitée en cas de surcroît temporaire d'activité sur autorisation préalable, ou postérieure en cas d'urgence, de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

b) *La durée hebdomadaire (art. L. 212-7).*

Elle peut être étendue jusqu'à soixante heures en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

D. - Le dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires (art. L. 212-7).

Il peut s'effectuer sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

E. - La modification de la plage d'interdiction du travail de nuit des femmes (art. L. 213-2).

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Cependant il est possible de modifier cette plage horaire et de prévoir une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures (de 23 heures à 6 heures ou de 24 heures à 7 heures par exemple). Cette modification peut être faite par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement à condition que cette dérogation soit prévue par une convention de branche étendue. A défaut d'accord d'entreprise, l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel est requise.

F. – La modulation annuelle de la durée hebdomadaire de travail (art. L. 212-8).

Elle peut être instaurée par voie de convention de branche étendue ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

Sur un an la durée moyenne hebdomadaire ne doit pas dépasser trente neuf heures.

Les heures effectuées au-delà de trente neuf heures donnent lieu à majoration de salaire en tant qu'heures supplémentaires, mais ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

G. – Un aménagement, une répartition des horaires de travail ou une récupération des heures de travail perdues, différentes des modalités légales (art. L. 212-2).

Une convention de branche étendue, un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent, entre autres, prévoir :

– une répartition de la durée hebdomadaire sur quatre jours ou quatre jours et demi (elle peut également être mise en oeuvre avec l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel) ;

– la mise en place du travail par roulement ou par relais ;

– la récupération des heures perdues.

La récupération consiste en la possibilité offerte aux employeurs de prolonger l'horaire de travail d'un nombre d'heures égal à celui des heures de travail perdues à la suite d'une cessation collective d'activité.

Trois cas d'interdiction ont été édictés :

- l'interdiction de récupérer les jours fériés (ordonnance du 16 janvier 1982),
- l'interdiction de récupérer les jours perdus par suite de grève...,
- ... et par suite de lock-out (art. D. 212-1).

Deux cas de recours à la récupération sont prévus par les décrets d'application de la semaine de quarante heures :

- les causes accidentelles ou de force majeure,
- la morte saison dans les industries subissant périodiquement des baisses saisonnières.

Les limites sont de 100 heures par an et de une heure par jour, selon les cas, sur autorisation de l'inspecteur du travail ou sur arrêté ministériel.

Par ailleurs, les articles D. 212-1 à D. 212-4 du code du travail disposent que toutes les heures perdues collectivement par suite de cessation collective d'activité sont récupérables.

H. - Dérogation en matière de salaire.

Un accord salarial d'entreprise peut enfin déroger à un accord de branche : il faut alors que l'augmentation totale de la masse salariale soit au moins égale à celle qui aurait résulté de l'application des dispositions de branche, et que les salaires minima hiérarchiques soient respectés (art. L. 132-24 du code du travail).

*
* *

Les flexibilités conventionnelles connaissent cependant une limite : la faculté d'opposition à leur mise en oeuvre dont disposent les organisations syndicales non signataires, majoritaires aux dernières élections professionnelles.

Malgré les jugements sévères de certains observateurs, nombreuses sont les entreprises qui ont signé des accords sur l'aménagement du temps de travail ou qui utilisent les possibilités d'assouplissement offertes par le code du travail.

2. LEUR UTILISATION PAR LES ENTREPRISES

Selon le ministère du travail moins de 1 % des 4.000 accords d'entreprises conclus en 1984 contiendraient des clauses dérogatoires.

Selon M. Lagane, président d'honneur d'E.T.H.I.C., le nombre des accords d'entreprise dérogatoires « explose » littéralement depuis trois ou quatre ans. Une opération « accords d'entreprise » est actuellement menée conjointement par le mouvement E.T.H.I.C. et l'Ecole supérieure des dirigeants d'entreprise (E.S.D.E.). L'E.S.D.E. indique avoir fait « un recensement d'accords novateurs auprès de 5.500 entreprises. Au 16 octobre 1985 l'inventaire comportait 650 accords d'entreprise portant notamment sur l'organisation du temps de travail ». Ces résultats seront présentés au cours d'un colloque E.S.D.E.-E.T.H.I.C. comportant des témoignages de chefs d'entreprise et des exemples originaux, le mardi 28 janvier 1986.

Nous ne pouvons en analyser ici que quelques-uns.

A. - L'accord d'entreprise Stalaven.

Cet accord signé par la C.G.T.-F.O. a valu à l'entreprise une visite de M. Dominique Taddei. Créant deux équipes de travail sur les lignes de production d'une charcuterie industrielle, cet accord du 10 mars 1983 a ramené la durée du travail de 39 à 35 heures sans perte de salaires. L'augmentation du prix de l'heure travaillée (11,42 %) a été partiellement atténuée par l'aide de l'Etat (contrat de solidarité). L'utilisation meilleure de l'outil de travail a permis d'augmenter les effectifs (de 400 à 500 salariés).

Selon M. Stalaven, cet accord a été possible parce que l'entreprise avait « une capacité de vente » pour suivre l'augmentation de la production. En outre, une « charte de la communication, bien avant les lois Auroux » a évité le sentiment de « court-circuitage » que pouvait créer, dans la maîtrise et chez les représentants du personnel, la nouvelle organisation du travail.

B. - L'accord d'entreprise Mailhé.

La filature Mailhé (200 salariés) travaille la laine, l'angora, le cachemire. L'entreprise connaît un surcroît d'activité du 1^{er} avril au 31 juillet qu'elle a essayé de résoudre par la négociation : échanger une perte de pouvoir d'achat (pas de rémunération des heures supplémentaires) contre une augmentation du temps libre rémunéré (six mois plus tard).

Un premier essai a été fait en 1984 : sur les trois usines du groupe deux ont accepté de signer un accord, la troisième l'ayant refusé. L'accord portait sur 32 heures supplémentaires compensées par 40 heures de repos, plus un jour supplémentaire.

En 1985 les trois ateliers ont signé l'accord : sans difficultés majeures pour les deux qui avaient appliqué le système en 1984, avec un peu plus de réticence pour le troisième.

Signé par la C.F.D.T. et la C.G.T. l'accord a été étendu. Il porte sur 56 heures supplémentaires compensées par 88 heures de repos payé, avec augmentation de salaire de 0,40 F de l'heure.

M. Mailhé précise que les salariés et l'inspecteur du travail de Cahors ont été consultés.

Aucun salarié n'a exigé le paiement immédiat de ses heures supplémentaires. Pour les cadres et la maîtrise « forfaitée » la compensation à la nouvelle organisation du travail est négociée de gré à gré. L'emploi n'est pas menacé et l'entreprise « doit tenir les engagements du plan textile » en contrepartie de l'aide de l'Etat.

Alors les accords d'entreprise, M. Mailhé est « pour » bien sûr. La législation sociale est certes nécessaire mais elle doit instituer des normes, des règles générales, et aussi certaines barrières. Mais elle doit permettre à chaque entreprise d'organiser son travail en fonction de sa spécialité, de son marché, et aussi du bon vouloir des hommes qui y travaillent.

C. - L'Union Textile de Tourcoing (U.T.T.).

Cette entreprise exerce un métier saisonnier qui connaît une forte hausse d'activité en automne et en hiver et donc des surcoûts momentanés d'activité et de personnel.

Pour faire face à cette situation, U.T.T. utilise toutes les possibilités que lui offre la loi : de l'embauche temporaire de chômeurs au contingent d'heures supplémentaires en passant par le travail intérimaire.

Cependant, bien qu'utilisant tout à fait légalement ces possibilités, la direction se heurte à l'opposition des syndicats C.F.D.T. en tête ce qui démontre s'il en était besoin que la vie d'une entreprise ne se résume pas au code du travail et qu'il ne suffit pas d'ouvrir légalement des possibilités pour qu'elles soient bien accueillies par tous ; en l'occurrence, le rejet viendrait plutôt des syndicats que de l'employeur.

D. - L'accord de l'usine Matra de Douarnenez.

Cet accord a permis d'introduire la quatrième équipe dans un atelier de l'usine depuis le 30 septembre 1985. 80 personnes qui travaillaient précédemment en 3 x 8 sont concernées. Leur horaire hebdomadaire moyen est ramené à 35 heures sans réduction de salaire. Chaque équipe travaille selon un cycle (sur quatre semaines) comportant successivement 47 heures puis 24 heures hebdomadaires de travail. Compte tenu des pauses rémunérées, le temps du travail effectif moyen est de 32,75 heures (plus 30 minutes hebdomadaires permettant d'obtenir un crédit d'heures pour effectuer certains ponts). Le temps d'ouverture de l'atelier augmente de 20 %. Le préambule de l'accord indique que « la rotation proposée est celle préconisée par le corps médical : elle est, au point de vue physiologique, la mieux adaptée pour les individus ».

*
* *

Au-delà de ce qui existe déjà, de nombreuses propositions tendant à aller plus avant sont actuellement formulées en France.

II. - LES PROPOSITIONS DANS LE DOMAINE DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'année 1985 a vu de nombreux colloques se tenir sur le thème de la flexibilité. Par ailleurs, des propositions concrètes ont été formulées dans ce domaine tant du côté du Gouvernement que du côté patronal.

I. LES COLLOQUES

De nombreux colloques ont été réunis depuis le début de l'année.

A. - Le premier colloque de « Liaisons sociales » du 29 janvier 1985.

Au cours de ce colloque qui n'était pas consacré à la flexibilité du travail mais qui venait peu de temps après l'échec des négociations, M. Hubert Landier, directeur des « Notes de conjoncture sociale » et M. Henri Vacquin, rédacteur de la « Conjoncture sociale » ont évoqué les causes de cet échec. Selon eux, il a manqué à cette négociation un débat interne à chaque institution syndicale ou patronale sur la remise en cause des acquis. Les syndicats ont chuté sur leur base militante et non sur leur base d'adhérents. Le même décalage existant au sein du patronat - à en croire le sondage de l'« Usine nouvelle », 62 % des patrons sont favorables à la poursuite des négociations.

Pendant des années, la politique contractuelle fait la négociation d'un « toujours plus ». Aujourd'hui c'est du « donnant-donnant ». Il faut négocier les conditions de l'obtention du surplus, en partant de l'examen contradictoire d'un dossier économique.

B. - Le colloque sur le temps de travail des 26 et 27 avril 1985 organisé par l'Institut national du travail, le Centre de recherche en droit social de l'université Lyon III et l'Asso- ciation française de droit du travail.

Les exposés ont analysé les innovations apportées par l'ordonnance de 1982 et la loi du 13 novembre 1982, notamment : la modulation du temps de travail, les équipes de suppléance et la négociation annuelle obligatoire pour la durée du travail. Les implications ergonomiques ou sociologiques ont également été analysées.

M. Pelissier, directeur du Centre de recherche en droit social, professeur de droit du travail à l'université Lyon III, a apporté quelques précisions sur les possibilités du travail intermittent.

Cette forme d'emploi qui pousse la « flexibilité » à l'extrême, se développe dans de nombreux secteurs d'activité et notamment, ceux des services ou de la vente par correspondance. Après avoir analysé dans quels cas ce type de contrat était licite et dans quels cas il ne l'était pas, M. Pelissier, en conclusion, souhaite l'élaboration d'une réglementation spécifique à ce type d'emploi.

Mme Aubry, directeur des relations du travail, a dressé devant les participants, le bilan et les perspectives de la politique du ministère en matière de réduction et d'aménagement du temps de travail. Elle a rappelé les motifs de l'ordonnance de 1982 et souligné les possibilités trop souvent méconnues d'aménagement du temps de travail ouvertes par les dispositions de ce texte. Elle a précisé également, que la négociation collective devait être le principal moyen de la réduction et de l'aménagement des horaires de travail.

MM. Boillot et Ville ont présenté, au nom de l'Institut national du travail, une communication relative au contrôle de la durée du travail.

C. - Le deuxième colloque de « Liaisons sociales » du 16 avril 1985 sur le thème des flexibilités.

Les débats ont porté sur les sujets suivants :

- un exposé introductif de M. Raymond Soubie sur la notion de flexibilité, l'état des négociations et des projets en France, avec leurs dangers et leurs illusions ;

- une analyse par des spécialistes, MM. Hubert Landier et Henri Vacquin du climat social, des stratégies des organisations syndicales et patronales et du rôle des accords d'entreprise. De son côté, M. Jean-Louis Michau (Bossard consultants) illustre la pratique des flexibilités en entreprise d'un exemple original ;

- un constat sur les flexibilités dans notre droit positif établi par MM. Gilles Béliet et Jacques Barthélémy, tous deux conseils juridiques en droit social, dont Mme Martine Aubry, directeur des relations du travail, devait tirer un certain nombre d'observations.

Après un déjeuner-débat avec le ministre de l'éducation nationale, M. Jean-Pierre Chevènement, centré sur le système éducatif et son évolution face aux mutations technologiques, durant l'après-midi MM. Marc Blondel et André Bergeron, secrétaires confédéral et général de la C.G.T.-F.O., M. Jean Bornard, président de la C.F.T.C., M. Lucien Chavrot, responsable du secteur « politique revendicative » de la C.G.T.,

M. Edmond Maire, secrétaire général de la C.F.D.T. et M. Paul Marchelli, président de la C.G.C., devaient développer leurs positions respectives sur les transformations dans les comportements socio-culturels et l'organisation du travail, les défis de la crise et les flexibilités.

D. - Le débat organisé par la Revue « Ressources humaines » sur le rapport de M. Taddei concernant l'aménagement du temps de travail, du 4 décembre 1985.

M. Taddei, chargé de mission par le Premier ministre, a rendu public son rapport sur l'aménagement et la réduction du temps de travail par une nouvelle organisation de la production. L'application des mesures proposées permettrait d'augmenter la compétitivité des entreprises, de créer des emplois et de favoriser la croissance.

Après avoir exposé son rapport, M. Taddei a répondu aux questions des divers autres intervenants qui ont mis l'accent sur les aspects économiques, juridiques, sociaux, fiscaux et culturels d'une nouvelle organisation de la production.

Ont participé à ce débat, M. Jacques Barthélémy, conseil juridique en droit social, M. Jean-Pierre Bouquet, du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, M. Serge Boyer, vice-président de l'A.N.D.C.P., M. Gilbert Cotte de la Banque de France, M. Philippe Demaegdt, président du mouvement « Entreprises à taille humaine, industrielles et commerciales » et M. Gérard Desseigne, directeur de l'Aérospatial.

Le projet de loi qui est actuellement soumis à l'examen du Parlement, a été exposé par M. Bouquet. La plupart des intervenants ont émis des réserves sur ce texte, arguant qu'il ne serait pas appliqué et que la négociation devrait se situer au niveau de l'entreprise et non de la branche.

*
* *

Hormis les colloques, certaines propositions concrètes ont été émises.

2. LE CONTRAT COLLECTIF D'ENTREPRISE

Les « accords d'entreprise » ou « contrats collectifs d'entreprise », présentés par des mouvements et associations patronales, comme le mouvement E.T.H.I.C., « Echange et projets » et « Entreprises et progrès », représentent par rapport aux dispositions actuelles du droit du travail, une triple innovation.

En premier lieu, les accords d'entreprises présenteraient un caractère dérogatoire par rapport aux dispositions légales et réglementaires, et par rapport aux conventions collectives de branches. Ce serait admettre l'existence d'un droit d'origine contractuelle autonome, et non subordonné au droit d'origine légale et réglementaire ; autrement dit, les acteurs économiques et sociaux, pour ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'entreprise, seraient source de droit au même titre que l'Etat. Reste à déterminer qui aurait qualité pour interpréter les dispositions qui en seraient issues ; très rapidement, la nécessité d'un renforcement des possibilités d'arbitrage déjà existantes pourrait se faire sentir.

En second lieu, les négociations au niveau de l'entreprise se trouveraient renforcées au détriment des négociations de branches, et donc des structures professionnelles et syndicales dont tel est aujourd'hui le rôle. Les accords d'entreprise vont donc dans le sens d'un affaiblissement, ou tout au moins d'une transformation du rôle des structures représentatives. Ils s'accompagnent d'un renforcement des pouvoirs de ceux qui dans l'entreprise, auront qualité pour négocier, au nom des salariés et au nom de l'employeur.

Qui, enfin, au nom des salariés, aura qualité pour négocier ? Selon les uns, ce doit être le comité d'entreprise ; selon les autres, cette mission devrait être confiée aux délégués du personnel. En tous cas, il s'agirait de représentants élus du personnel, et non de représentants désignés, comme le prévoient les dispositions existant en matière d'obligation annuelle de négocier.

Quelle peut être, face à ces propositions, l'attitude des organisations syndicales ? En ce qui concerne la création d'un droit contractuel indépendant du droit légal et réglementaire - et destiné à s'y substituer en partie - la C.F.D.T. a déjà fait connaître son approbation ; tel est probablement aussi le point de vue de la C.G.C. En s'opposant à toute remise en cause des avantages acquis, la C.G.T., la C.G.T.-F.O. et la C.F.T.C. risquent par contre de s'opposer au principe même des accords d'entreprise.

Force ouvrière, s'en tenant à ses principes traditionnels, ne peut par ailleurs que s'opposer au « démantèlement » de la politique conventionnelle telle qu'elle est pratiquée au niveau des branches professionnelles. Et surtout, les organisations syndicales dans leur ensemble n'accepteront pas volontiers que les délégués syndicaux soient dessaisis, au profit des élus, des prérogatives qui sont actuellement les leurs.

3. LE RAPPORT SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DE M. TADDEI

Par un décret du 20 mars 1985, M. Dominique Taddei, député du Vaucluse, a été chargé d'une mission par le Premier ministre auprès du ministre du redéploiement industriel et du commerce extérieur.

Le député du Vaucluse a remis le 20 juillet dernier à M. Laurent Fabius ses recommandations, au nombre de quinze, sur lesquelles s'est penché le 10 août un comité interministériel.

Sa mission a été conclue par la remise d'un « rapport d'étape », rendu public le 26 septembre dernier, qui se limite au secteur industriel.

La mission de M. Taddei devrait cependant être prolongée afin que les travaux se poursuivent, d'une part sur les possibilités d'extension au secteur tertiaire marchand de l'ensemble du dispositif qu'il propose pour le secteur industriel et, d'autre part sur une amélioration de l'accès des usagers aux services publics.

La première des quinze recommandations propose l'aménagement et la réduction du temps de travail pour obtenir une meilleure utilisation des équipements productifs : une négociation s'impose donc au niveau des branches poursuivie dans les entreprises. Un accompagnement législatif pourrait inciter à la négociation en assouplissant l'interdiction du travail de nuit des femmes, en généralisant la possibilité de travail par roulement et par relais et en aménageant la réglementation des équipes de fin de semaine. Invité de l'émission « L'heure de vérité » sur Antenne 2, M. Laurent Fabius a expliqué que pour lutter contre le chômage, il faut associer croissance et aménagement du temps de travail ; il n'est pas question de légiférer, a précisé le Premier ministre, mais les aides publiques pour la modernisation iront en priorité aux entreprises qui ont accepté de négocier sur l'aménagement du temps de travail.

M. Taddei envisage également deux incitations financières : l'une à l'intention des entreprises en créant un régime fiscal d'amortissement accéléré si une plus grande utilisation des équipements était obtenue, l'autre à l'intention des salariés en accordant une déduction sur leurs cotisations sociales à ceux qui, lors de la réduction de leur temps de travail, acceptent une compensation salariale partielle.

Première concrétisation des premières recommandations de M. Taddei, une circulaire interministérielle du 25 septembre 1985 soumet l'octroi de certaines aides publiques et de certains prêts à l'engagement préalable d'une négociation sur l'aménagement du travail.

Mais le rapport d'étape va au-delà. Selon M. Taddei, proposer une nouvelle organisation de la production, constitue une problématique nouvelle alors que l'évolution spontanée de l'emploi est défavorable et que les partenaires sociaux cherchent un nouveau domaine de négociation. Cette problématique permettrait de sortir du cercle vicieux dans lequel les entreprises, pour garder leur compétitivité, souhaitent pouvoir licencier plus rapidement, ce que les syndicats refusent et ce qui laisse de côté le coût du chômage pour la collectivité.

Après un constat de la durée d'utilisation des équipements productifs actuelle, le rapport tente de définir les secteurs dans lesquels cette durée devrait être augmentée, précise l'objet des négociations et les obstacles éventuels et enfin, comporte quatorze recommandations dans les quatre domaines suivants :

- *Politique contractuelle.*

Première recommandation : ouvrir des négociations professionnelles au niveau des branches sur le thème : « Pour une meilleure utilisation des équipements productifs par l'aménagement et la réduction du temps de travail ».

Deuxième recommandation : encourager simultanément à la négociation au niveau des entreprises et des établissements.

- *Incitation financière.*

Troisième recommandation : inciter financièrement les branches et les entreprises à négocier des accords en ce domaine. Ces incitations pourraient concerner les domaines suivants :

- amortissement fiscal et impôt sur les sociétés ;
- cotisations sociales ;
- aides publiques à l'investissement et à la modernisation.

- *Améliorations législatives et réglementation.*

Quatrième recommandation : publier un décret d'application de l'ordonnance du 16 janvier 1982, relatif au travail par relais et par roulement, qui se substituerait aux décrets pris en application de la loi du 21 juin 1936.

Cinquième recommandation : modifier l'ordonnance de 1982 qui a rendu possible, par voie d'accord, la mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine, de façon à rendre effectif le recours aux équipes de trois jours en les intégrant mieux à la vie courante de l'entreprise.

Sixième recommandation : autoriser par voie conventionnelle, au niveau des branches, le principe de la récupération d'horaires dans un délai correspondant aux fluctuations d'activité prévisibles ou imprévisibles de la branche concernée.

- *Rôle de la formation.*

Septième recommandation : prévoir un développement important de la formation en liaison avec les réorganisations de la production auxquelles les accords aboutiraient.

- *Amélioration de l'information et de la connaissance économiques et sociales.*

Huitième recommandation : soumettre et faire adopter par le Conseil national d'information statistique quatre propositions :

- modifier le questionnaire de l'enquête de conjoncture pour améliorer la connaissance des marges de capacités disponibles dans l'industrie ;

- transformer l'enquête sur la durée annuelle du travail en enquête biennale et l'enrichir par quelques questions relatives à la durée d'utilisation des équipements ;

- faire procéder à une enquête sur la durée de vie du capital productif afin d'obtenir notamment une meilleure connaissance empirique des procédures de déclassement des équipements ;

- donner une périodicité régulière aux enquêtes complémentaires à l'enquête dite A.C.E.M.O. (enquête sur l'activité et les conditions de la main d'oeuvre) portant sur le travail posté.

Neuvième recommandation : proposer aux instances européennes (particulièrement à l'office statistique des Communautés européennes et au Conseil de l'Europe) de mener régulièrement

des enquêtes permettant de faire des comparaisons internationales sur la durée d'utilisation des équipements et les modes d'organisation du travail.

Dixième recommandation : confier à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (A.N.A.C.T.), au plan national, l'organisation d'une concertation permanente de tous ceux qui contribuent à expérimenter et pratiquer les nouvelles formes d'organisation du travail par la mise en place d'une instance où se retrouveraient chefs d'entreprises, cadres, syndicalistes, fonctionnaires, chercheurs, conseillers d'entreprises, etc.

Onzième recommandation : permettre la création, notamment par voie d'avenant aux contrats de plan Etat-région, d'agences régionales du temps, organisées selon une structure quadripartite : patronat, syndicats, services extérieurs de l'Etat, conseil régional et bénéficiant de l'appui technique de l'A.N.A.C.T.

Douzième recommandation : commander des études et recherches sur les temps non travaillés de celles et de ceux qui ont accepté des horaires diversifiés et réduits pour mieux connaître la manière dont les temps sociaux sont vécus dans ces circonstances.

- *Extension.*

Treizième recommandation : étudier les possibilités d'aménagement pour toutes les branches du tertiaire marchand dans lesquelles l'allongement de la durée d'utilisation des équipements pourrait constituer un enjeu économique et social pour le pays.

Quatorzième recommandation : rechercher dans le secteur tertiaire non marchand (services publics de type administratif) des solutions qui facilitent l'accès des usagers aux services et permettent une plus grande efficacité tout en veillant à ne pas alourdir la fiscalité.

Recommandation des recommandations : susciter en toutes occasions réflexions et dialogues sur l'aménagement des temps.

*
* *

Dans quelle mesure le projet de loi qui a été soumis au Parlement s'inspire-t-il des recommandations de M. Taddei ?

TROISIÈME PARTIE

LE PROJET DE LOI ET LES RÉACTIONS QU'IL A SUSCITÉES

Après deux mois d'hésitations et malgré l'hostilité de la C.G.T. et de F.O. du côté syndical et du C.N.P.F. du côté patronal, le Gouvernement a adopté, lors du Conseil des ministres du 20 novembre, le projet de loi modifiant le code du travail et relatif à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail.

Ce projet a suscité de nombreuses réactions qui seront étudiées après l'exposé de ses principales dispositions.

I. - L'ANALYSE DU PROJET DE LOI

Le texte qui est soumis à l'examen du Parlement est présenté comme la traduction législative d'une recommandation du rapport d'étape de M. Taddei.

I. L'APPLICATION D'UNE RECOMMANDATION DU RAPPORT DE M. TADDEI

A. - Quatre recommandations du rapport d'étape demandaient une traduction législative ou réglementaire.

- *La troisième recommandation* demande que les branches et les entreprises soient incitées financièrement à négocier des accords dans le domaine de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

Ces incitations pourraient porter sur :

- l'amortissement fiscal et l'impôt sur les sociétés ;
- les cotisations sociales ;
- et les aides publiques à l'investissement et à la modernisation.

- *La quatrième recommandation* demande la publication d'un décret d'application de l'ordonnance du 16 janvier 1982 relatif au travail par relais et par roulement qui se substituerait aux décrets d'application de la loi du 21 juin 1936.

- *La cinquième recommandation* demande en quelque sorte la « banalisation » des équipes de suppléance de fin de semaine afin de mieux les intégrer à la vie courante de l'entreprise.

- Et, enfin, *la sixième recommandation* demande l'assouplissement, par voie conventionnelle au niveau des branches, du principe de la récupération d'horaires afin de prendre en compte les fluctuations de l'activité économique de la branche.

B. - L'application de ces quatre recommandations.

Deux d'entre elles ont été écartées, les deux autres recevant application.

a) La quatrième et la cinquième recommandations ont été écartées.

- *L'abrogation des décrets d'application de la loi du 21 juin 1936* a été remise à plus tard dans la mesure où, selon le Gouvernement, de nombreux accords conclus dans le secteur industriel permettent de déroger à cette loi.

Il faut signaler pourtant que ces décrets sont encore appliqués largement dans la branche « habillement » du secteur industriel ainsi que dans le secteur du tertiaire marchand.

- *Quant aux équipes de suppléance de fin de semaine*, l'avant-projet gouvernemental visait à en étendre l'utilisation en limitant la majoration de 50 % de la rémunération au travail effectué le samedi et le dimanche seulement. Ces dispositions ont finalement été abandonnées dans le projet de loi qui nous est soumis.

b) *La troisième et la sixième recommandations reçoivent partiellement application.*

- *Une des trois incitations financières à la négociation, préconisées par la troisième recommandation, consiste en l'attribution d'aides publiques à l'investissement et à la modernisation.*

Le troisième volet de cette recommandation se concrétise par une circulaire interministérielle du 25 septembre 1985 soumettant l'octroi de certaines aides publiques et de certains prêts favorisant la modernisation des entreprises à l'engagement préalable d'une négociation sur l'aménagement du travail.

A compter du 1^{er} octobre 1985, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent avoir engagé depuis moins d'un an une négociation sur l'aménagement du travail avec les organisations syndicales implantées chez elles, pour bénéficier d'une des aides dont la liste complète figure en annexe à la circulaire.

Comme le précise le texte, cette mesure est une incitation au respect de l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, instituée par la loi du 13 novembre 1982 ; la négociation sur les deux derniers thèmes s'effectuant obligatoirement au regard des choix envisagés en matière d'organisation du travail et de durée d'utilisation des équipements.

Il est indiqué que la condition d'ouverture de la négociation préalablement à l'octroi des aides ne doit entraîner aucune formalité administrative pour les entreprises ni provoquer de retard dans l'instruction de leurs dossiers. Les directions départementales du travail et de l'emploi ou les services exerçant les missions d'inspection du travail dans certains secteurs devront vérifier le respect de l'obligation de négocier et en rendre compte au service chargé de l'attribution de l'aide dans un délai maximal de trois semaines.

- *L'assouplissement, par voie conventionnelle au niveau des branches, des dispositions légales sur la récupération d'horaires est dans une certaine mesure réalisé par le projet de loi relatif à l'aménagement du temps de travail. Ce projet de loi représente un compromis et est le résultat d'arbitrages auxquels ont procédé les pouvoirs publics. L'annualisation du temps de travail est généralisée et ne devrait plus être réservée au seul travail saisonnier.*

Quelles sont les principales dispositions de ce texte ?

2. Le schéma du projet de loi.

Par ce projet de loi, *les entreprises comprises dans le champ d'application d'un accord ou d'une convention étendus, le prévoyant, pourront faire varier leurs horaires hebdomadaires* dans la limite maximale de 41 heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire du travail n'excède pas, en moyenne sur l'année, 38 heures par semaine travaillée.

Les possibilités de modulation peuvent être élargies dans la limite de 44 heures, lorsque la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est plafonnée à 37 heures 30 par semaine travaillée.

Le contingent d'heures supplémentaires dont disposent les entreprises doit être ramené de 130 heures actuellement à 80 heures.

L'application de tels accords implique que :

- *Les heures de modulation effectuées au-delà de 39 heures* ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Ces heures ne donnent lieu ni à majoration, ni à repos compensateur. Seules les heures au-delà de 39 heures, hors du cadre de la modulation, seront des heures supplémentaires.

- *Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle* (obligatoirement prévue dans l'accord de branche) sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle définie par la convention ou l'accord.

Le projet prévoit également, à la condition d'être expressément inscrites dans un accord ou une convention étendus, *deux mesures complémentaires* :

- *la possibilité d'instituer une rémunération mensuelle moyenne* assurant aux salariés un revenu stable, indépendant des fluctuations de durées hebdomadaires du travail ;

- *la possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par des repos compensateurs* de 125 % pour les huit premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

Pour le Gouvernement, ce projet répond à *quatre objectifs* :

- permettre une évolution maîtrisée de l'organisation du temps de travail ;

- donner à la négociation collective de branche un rôle moteur dans cette évolution ;

- favoriser le fonctionnement des entreprises en permettant un meilleur ajustement des horaires de travail aux variations de leur activité durant l'année ;

- limiter le recours au chômage partiel.

Ce projet de loi ne concerne *pas* les contrats de travail à durée déterminée ni les contrats de travail temporaire.

II. - LES RÉACTIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

Elles sont partagées entre l'hostilité de la C.G.T., de F.O. et du C.N.P.F., l'attitude mitigée de la C.F.T.C. et l'adhésion de la C.G.C. et de la C.F.D.T.

I. LES DÉFENSEURS DU PROJET DE LOI : LA C.F.D.T. ET LA C.G.C.

A. - *La C.F.D.T.*

- *Jean Kaspar* : « Une nouvelle perspective ».

Du côté syndical, seule la réaction de la C.F.D.T. est franchement favorable. Dans son éditorial de *Syndicalisme hebdo* C.F.D.T. (21 novembre 1985), Jean Kaspar, secrétaire national, souligne ainsi que le projet de loi ouvre des « perspectives nouvelles » : « En prenant l'initiative d'un projet de loi, le Gouvernement pose un acte important qui devrait contribuer à éviter la « glaciation sociale » dans laquelle F.O., la C.G.T. et une partie du patronat veulent figer les rapports sociaux d'ici à mars 1986.

« Il est tout à fait extraordinaire de voir ce qui a été écrit autour de ce projet de loi. Pour les uns « il fait voler en éclat le code du travail et les conventions collectives ». Pour les autres « il légalise l'illégalité ». Tout cela est absurde, voire grotesque. C'est tenter de tromper l'opinion publique et les salariés.

« Ce projet de loi : ouvre la voie à une adaptation du code du travail dans le sens d'un renforcement du contractuel (...).

« Face à la volonté de déréglementation tous azimuts qui se développait, ce projet de loi trace une nouvelle perspective. Il offre la possibilité d'une maîtrise négociée des adaptations de certaines dispositions réglementaires, d'autant plus nécessaire que l'économie et les entreprises changent mais aussi parce que les salariés veulent que leurs aspirations individuelles et collectives soient prises en compte.

« Ne pas saisir cette opportunité n'aurait été ni de l'intérêt des salariés, ni de celui des entreprises.

« Nous n'avions rien à gagner d'un dangereux sur-place qui ne pouvait que renforcer les conservatismes de tout poil. »

- *Edmond Maire* : « *Une chance* ».

« Aménagement et réduction du temps de travail une chance pour les salariés ». Edmond Maire, secrétaire général de la C.F.D.T., prend la plume à la « une » de *Syndicalisme hebdo* (28 novembre 1985).

« Il s'en est fallu de peu ! Une étrange coalition a failli faire capoter le projet de loi gouvernemental sur le temps de travail.

« La C.F.D.T. a pesé de tout son poids pour que le pouvoir politique surmonte ses hésitations ». « Pour l'emploi » d'abord, explique Edmond Maire. « Et parce que la C.F.D.T. n'accepte pas que le patronat, prenant prétexte de certaines rigidités du code du travail, supprime toute règle collective pour restaurer l'arbitraire patronal le plus dur. »

Dans les branches, pour la C.F.D.T. « tout accord supposera une réduction effective de la durée du travail (...). La loi envisagée, puis les négociations de branches qu'elle permettra, est donc très positive pour les chômeurs et pour les salariés. »

« Mais elle aurait pu être meilleure ». Ici Edmond Maire rappelle que « la C.F.D.T. avait demandé que les accords de branches puissent aussi déroger à certaines mesures dites protectrices des femmes, quand ces mesures se retournent contre le droit à l'emploi des travailleuses. Ainsi l'on a vu des femmes être licenciées et remplacées par des hommes au moment où leur entreprise s'est mise à travailler en continu. Car si la loi permet aux femmes de travailler de nuit dans les hôpitaux ou les péages d'autoroute elle leur interdit le travail de nuit dans l'industrie (...). Dommage. Mais nous y reviendrons. »

« Dans l'immédiat » conclut le secrétaire général de la C.F.D.T. « il nous reste à surmonter les combats d'arrière-garde de la coalition de circonstance qui fait passer la tactique politique (...) avant les intérêts des salariés et des entreprises. Une

fois de plus le durcissement à courte vue de la majorité du patronat entretient l'archaïsme syndical, qu'il s'agisse de la politique du pire de la C.G.T. ou de l'immobilisme social de F.O. »

- L'audition de la délégation de la Confédération française démocratique du travail conduite par M. Jean Kaspar devant la commission.

Celui-ci a tout d'abord indiqué que le projet de loi présentait l'avantage de faire évoluer la législation sans pour autant aboutir à une déréglementation généralisée. Il a souligné qu'il était essentiel que les accords se concluent au niveau des branches, les dérogations dans le cadre des entreprises pouvant se révéler dangereuses.

Il a indiqué que son organisation était très attachée à la réduction du temps de travail contenue dans le projet de loi qui pourra avoir un effet créateur d'emploi.

Il a estimé que le projet de loi définissait un cadre de négociation sans créer de nouvelles rigidités.

S'agissant des heures supplémentaires, il a précisé qu'un tiers seulement d'entre elles avaient un caractère exceptionnel. Il s'est prononcé pour un moindre recours aux heures supplémentaires habituelles en vue de favoriser l'emploi.

Il a ensuite confirmé à M. Louis Boyer son attachement au principe de la négociation de branche.

Répondant à M. Paul Souffrin, M. Jean Kaspar a estimé que la modulation des horaires de travail correspondait tant à l'intérêt des entreprises qu'à celui des salariés. A une question sur les gains de productivité, il a estimé que leur affectation devait être négociée.

Enfin, il a indiqué à M. Charles Lederman et à Mme Marie-Claude Beaudeau que son organisation n'était bien entendu pas en mesure de préjuger d'un éventuel accord entre les Assemblées sur ce texte. Il a aussi précisé que la C.F.D.T. souhaitait que le texte soit voté par le Parlement pour que s'ouvrent les négociations de branche.

B. - La C.G.C : « Un bon projet ».

- Pour la C.G.C : « C'est un bon projet ». Toutefois elle « regrette que les partenaires sociaux en soient réduits à laisser le ministre du travail déterminer les grandes orientations de modification du code du travail à leur place : la responsabilité de cette situation appartient à une organisation comme la C.G.T. qui dit toujours « non » et à une organisation comme F.O. qui ne sait plus dire « oui ».

Par ailleurs, elle « exige qu'apparaisse clairement dans la loi l'interdiction de travail pendant le week-end pour les salariés travaillant en semaine. ».

- L'audition de la délégation de la Confédération générale des cadres conduite par M. Jean-Louis Mandinaud devant la commission.

M. Jean-Louis Mandinaud a indiqué en premier lieu l'accord global de son organisation avec les dispositions du projet de loi.

Il a précisé que la réduction du temps de travail qu'il impliquait, devait avant tout être consacrée à la formation professionnelle et personnelle des salariés, dans le cadre d'un nouveau concept du travail : temps de travail production - temps de travail formation.

Il a affirmé l'attachement de son organisation au maintien des « lois Auroux » et de la loi de démocratisation du secteur public, en demandant que la participation des salariés aux conseils d'administration soit étendue au secteur privé.

S'agissant du dispositif du projet de loi, il a insisté sur la nécessité de conclure des accords de branche, conditionnant l'application des modulations d'horaires dans les entreprises.

Il s'est déclaré attaché au maintien de la notion d'heures supplémentaires en précisant que la loi devrait en poser le principe, laissant aux partenaires sociaux le soin d'en fixer le niveau.

Il a enfin approuvé le principe de l'annualisation du temps de travail en soulignant l'intérêt tout particulier d'une telle mesure pour les personnels d'encadrement. Il a en outre souhaité que cette innovation encourage la réflexion relative au congé sabbatique des cadres.

En réponse à M. Louis Boyer qui l'interrogeait sur la possibilité de conclure des accords d'entreprises en cas d'absence d'accords de branche, M. Jean-Louis Mandinaud a estimé qu'il fallait faire preuve sur ce plan d'une grande prudence, la situation normale devant être l'accord de branche.

M. Louis Boyer ayant mis l'accent sur les difficultés que pouvaient connaître de petites entreprises possédant peu de cadres en cas de réduction de la durée du travail, M. Jean-Louis Mandinaud a indiqué que des solutions pouvaient être trouvées dans le cadre d'une mutualisation permettant de fournir à l'entreprise concernée du personnel de remplacement temporaire.

Répondant à M. Paul Souffrin, il a estimé que l'effet sur la situation de l'emploi d'un tel texte était incertain. Il s'est prononcé en faveur d'une limitation des variations de la durée

hebdomadaire du travail. Il a indiqué que le cas des salariés n'ayant pas travaillé durant une année complète pourrait être résolu par un système de proratisation.

Il a enfin précisé à M. Claude Huriet qu'il était nécessaire d'assurer une complémentarité entre les divers niveaux d'accord afin de permettre une relative souplesse en maintenant des garanties aux salariés.

2. UNE POLITIQUE MÉDIANE : LA C.F.T.C. ET LA C.G.P.M.E.

a) *La C.F.T.C.*

- « Le Gouvernement a choisi la mauvaise voie » déclare Jean Bornard, président de la C.F.T.C., au *Quotidien de Paris* (5 décembre 1985). Dans le débat sur la flexibilité, la centrale chrétienne a adopté « une position médiane : elle n'est pas hostile à la négociation de certains assouplissements mais ne partage pas l'enthousiasme de la C.F.D.T., voire de la C.G.C, pour un projet dont les contreparties, notamment sur la réduction du temps de travail, sont en trompe-l'œil.

Jean Bornard explique : « Le Gouvernement devait, s'il avait des idées, faire des propositions mais les soumettre à la négociation du patronat et des syndicats. Sur le fond, nous disons qu'il faut respecter certaines limites. La C.F.T.C., par exemple, est ouverte pour discuter dans les branches les possibilités de modulation d'horaires dans le cadre d'une programmation annuelle entre 36 heures et 42 heures. Le Gouvernement va au-delà. Cela nous paraît excessif. Le Gouvernement a eu l'air de proposer la réduction de la durée du travail. Mais, d'une part, quand il dit 38 heures en durée moyenne, cela peut se traduire par le néant, dans la mesure où l'on intégrerait les jours fériés dans ce calcul. La C.F.T.C. considère que la réduction réelle des heures de travail pourrait constituer une contrepartie valable, mais il faudrait alors dire une réduction effective de la durée du travail. D'autre part, il faut aussi prévoir la possibilité d'autres contreparties : des mesures susceptibles de favoriser l'emploi, dans les P.M.E. des avantages réservés aux entreprises. Tout cela est un champ de négociation. La position de la C.F.T.C., c'est donc des limites plus ajustées qu'aujourd'hui et des contreparties dont il faut poser le principe, mais qui devraient être définies dans le cadre conventionnel. ».

- L'audition de la délégation de la Confédération française des travailleurs chrétiens conduite par M. Jean Bornard, président et MM. Alain Deleu, secrétaire général adjoint, Patrick Chalmel et André Vernier, devant la commission.

M. Jean Bornard a d'abord rappelé que seule, la reprise de l'économie pouvait permettre une amélioration du marché de l'emploi ; toutefois, certains assouplissements lui ont paru nécessaires dans le cadre d'accords de branche.

M. Alain Deleu a ensuite développé des propositions d'amendements au projet de loi tendant à une programmation contractuelle de la durée hebdomadaire du travail et visant à la limitation, à l'intérieur d'une marge raisonnable, comprise entre 36 et 42 heures, des modulations. Il a souhaité que les difficultés existant au niveau des bas salaires puissent être résolues dans le cadre d'une concertation.

Plusieurs questions ont été posées par des membres de la commission.

M. Louis Boyer a évoqué la diversité des situations respectives des étrangers au sein de chaque branche ; **M. Alain Deleu** a indiqué que l'importance des accords dérogatoires aux dispositions législatives demeurait limitée.

Répondant à **M. Jean Chérloux**, **M. Jean Bornard** a rappelé que faute d'accord de branche, il convenait d'appliquer la loi, ce qui soulignait, selon lui, la nécessité d'un cadre juridique. Il a précisé à **M. Charles Lederman** que le recours aux conventions collectives était également possible.

Répondant à **M. Hector Viron**, **M. Jean Bornard** a indiqué que la modulation des horaires pouvait, en principe, provoquer une amélioration de la productivité, sous réserve d'une nécessaire programmation.

M. Jean Béranger a demandé si le vote de la loi allait entraîner la caducité des accords déjà conclus ; **M. Jean Bornard** a souligné le caractère anormal de la situation actuelle en redoutant l'éventualité d'une désorganisation de la vie sociale.

Mme Marie-Claude Beudeau a enfin estimé que le projet de loi pouvait bouleverser la vie des familles, compte tenu des possibilités offertes par les futurs accords de branche pour étendre et diversifier les formes du travail des femmes.

b) *La C.G.P.M.E.*

- *M. Jean Brunet* estime que les « dispositions législatives étaient déjà largement dépassées par les accords qui ont été signés dans les entreprises souvent à la demande même des salariés ou des syndicats ». Selon lui, le projet de loi ne va pas assez loin dans les possibilités de modulation des horaires.

- *L'audition de M. Jean Brunet, vice-président délégué de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises devant la commission.*

M. Jean Brunet a tout d'abord évoqué le contexte social actuel en rappelant l'insuffisance de la politique de l'emploi qui s'est traduite par un traitement social du chômage fort coûteux.

Tout en reconnaissant l'intérêt de la loi relative à l'expression des salariés, il s'est interrogé sur l'opportunité des autres réformes du droit du travail rassemblées sous l'appellation de « lois Auroux » en indiquant qu'elles visaient à restreindre la liberté de gestion des chefs d'entreprises et à conforter le pouvoir d'organisations syndicales dont la représentativité s'est établie sur des critères contestables.

S'agissant du projet de loi, il a estimé que celui-ci ne pouvait aboutir qu'à la mise en place d'une législation déjà dépassée par les pratiques constatées dans les entreprises.

Il a jugé que les possibilités ouvertes par le texte étaient trop timides, qu'il s'agisse des limites de la variation de la durée hebdomadaire du travail ou du contingent d'heures supplémentaires.

Il a souhaité qu'une plus grande liberté soit laissée aux partenaires sociaux, en admettant toutefois que le législateur puisse y poser certaines limites.

Il a estimé que la réduction du temps de travail constituait la juste contrepartie d'une plus grande souplesse dans l'organisation du travail, en rappelant cependant que, pour être génératrice d'emploi, cette réduction ne devait pas peser sur les charges des entreprises.

M. Jean Brunet a jugé souhaitable de ne pas privilégier un niveau de négociation particulier, les accords pouvant se régler au niveau de l'entreprise en l'absence d'accords de branche.

Il s'est déclaré très favorable au principe de l'annualisation du temps de travail en indiquant que l'instauration d'une rémunération mensuelle moyenne en était la conséquence logique.

Répondant à **M. Louis Boyer**, il a souhaité que la plus grande liberté soit laissée aux partenaires sociaux pour négocier, à quelque niveau que ce soit.

Il a répondu à **M. Louis Souvet** qu'il n'attendait pas de créations d'emplois nouveaux à la suite de la mise en place de ce texte.

Répondant à **M. Charles Lederman**, il s'est prononcé en faveur de nouveaux critères de représentativité syndicale, fondés essentiellement sur l'audience électorale des organisations dans l'entreprise. Il a en outre précisé qu'à défaut d'organisation syndicale, les accords pouvaient être négociés avec les représentants des personnels ou avec les intéressés eux-mêmes dans le cas de petites entreprises.

Il a indiqué à **M. Paul Souffrin** qu'il était envisageable de fixer une limite à la variation de la durée hebdomadaire de travail, celle-ci devant être toutefois supérieure à celle proposée par le texte et pouvant aller, par exemple, jusqu'à 6 heures.

Il s'est en outre déclaré favorable aux principes du texte, à condition qu'il ne revienne pas sur des accords existants.

Il a enfin confirmé à **M. Olivier Roux** qu'il était nécessaire d'augmenter les variations d'horaires hebdomadaires et le contingent d'heures supplémentaires prévus par le texte.

3. - Les opposants : la C.G.T., F.O. et le C.N.P.F.

- *La C.G.T.* estime que le texte doit être abandonné. « Plus se précisent les contours du projet de loi, plus se confirment les dégâts que provoquerait le vote d'un tel texte pour les conditions de travail et le pouvoir d'achat des salariés et notamment des plus durement exploités (...). On imagine l'effet d'emballement que provoquerait cet encouragement gouvernemental à la boulimie naturelle des patrons ».

Des militants C.G.T. ont occupé symboliquement les locaux des directions départementales du travail (Créteil, Douai, Lille, Roubaix, Valenciennes) pour protester contre le projet de loi.

M. Henri Krasucki, secrétaire général de la C.G.T. demande « un débat télévisé d'urgence » entre le Premier ministre ou le ministre du travail et lui-même sur les « conséquences » du projet de loi actuellement discuté à l'Assemblée nationale : « Ce projet

de loi est l'un des plus dangereux et des plus malfaisants qui ait jamais été présenté. C'est un projet de loi pour les patrons et contre les travailleurs (...). Plus longtemps son débat peut être prolongé (...), plus il est possible d'informer les travailleurs».

- L'audition de la délégation de la Confédération générale du travail, conduite par M. Louis Viannet devant la commission.

Celui-ci, après avoir souligné l'importance du débat que suscite le projet de loi, a réfuté les trois principales justifications qui apparaissent dans son exposé des motifs, en précisant que :

- les mesures envisagées ne permettront pas aux salariés de mieux maîtriser leur temps de travail puisque le rythme de ce dernier pourra subir de brusques modifications, avec les conséquences que cela entraîne pour la vie familiale ;

- le texte ne permettra pas de créer des emplois, comme le montrent les expériences de modulation du temps de travail effectuées dans certains secteurs ;

- loin d'éviter la « déréglementation », le projet de loi l'accélèrera en fragilisant les textes existants.

M. Louis Viannet a également estimé que le projet de loi visait à donner aux conventions collectives un contenu moins favorable que la loi, alors qu'elles devraient avoir pour seul objet l'amélioration de la condition des salariés.

Il s'est élevé contre la perte de pouvoir d'achat qui pourrait, à ses yeux, résulter de ce texte, en indiquant que cela vidait de sa substance la notion de réduction de la durée du travail.

De même, il a jugé dangereuse l'annualisation de la durée du travail telle qu'elle figure dans le projet de loi.

Il s'est inquiété des éventuelles conséquences du texte sur la situation des salariés payés au S.M.I.C. et sur la limitation du recours au chômage partiel.

Il s'est enfin interrogé sur la nécessité de fixer le niveau auquel doit se dérouler la négociation collective.

Répondant à M. Louis Boyer, M. Louis Viannet a confirmé que la modulation de la durée du travail entraînera une perte de pouvoir d'achat.

Il a approuvé Mme Marie-Claude Beaudou qui s'inquiétait de l'application du texte au cas de salariés n'ayant pas travaillé durant une année complète, en précisant qu'il y avait de forts risques pour que la rémunération annuelle diminue.

Il a à nouveau évoqué cette perte de salaire en réponse à la question de **M. Claude Huriet** qui lui demandait si le recours au chômage partiel ne provenait pas d'un manque de souplesse dans l'organisation du travail, que le texte pouvait pallier.

Il a indiqué à **M. Jean Béranger** qu'il ne lui semblait pas que le projet de loi contienne des dispositions plus favorables que l'accord collectif conclu en 1982 dans la métallurgie.

Enfin, il a pris acte de la question de **M. Paul Souffrin** sur les conséquences de l'éventuelle adoption du projet de loi sur l'accord relatif à la cinquième équipe conclu dans l'entreprise Sollac.

b) *Une hostilité de principe : F.O.*

- « Aucune fédération F.O. ne nous a autorisés à donner un avis favorable au ministre du travail » déclare **M. André Bergeron** à l'issue de la réunion du bureau confédéral. « Le projet du Gouvernement est de limiter le déraillement constaté du fait de la signature d'accords qui ne respectent pas le code du travail. Mais, ce qui est étrange, c'est que, dans une loi, le Gouvernement veut, en fait, permettre ce qu'elle est dans l'incapacité d'empêcher ». « Une loi dérogeant à la loi précédente parce qu'on n'est pas capable de la faire respecter, on n'a jamais vu ça. »

Pour le bureau confédéral de F.O., le projet du Gouvernement aboutit à « légaliser l'illégalité ». « Il ne s'agit pas d'une réformette (...) mais d'un précédent grave, jamais connu. »

La commission exécutive de F.O. a confirmé l'opposition formelle de sa confédération « aux dispositions prévues par le projet de loi qui poursuit le démantèlement du code du travail et dont la mise en oeuvre provoquerait une régression sociale sans précédent. Elle rappelle que les pouvoirs publics, l'inspection du travail, la justice éventuellement, doivent jouer pleinement leurs rôles respectifs pour faire respecter la réglementation du travail.

- *L'audition de M. André Bergeron, secrétaire général de la Confédération générale du travail - Force ouvrière, accompagné de Mme Hofman et de M. Faesch, secrétaires confédéraux, devant la commission.*

M. André Bergeron a d'abord rappelé l'hostilité de son organisation au projet de loi modifiant le code du travail et relatif à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail ; il a estimé qu'il était inutile d'adopter un texte législatif compte tenu des possibilités conventionnelles ouvertes aux partenaires sociaux.

Il a ensuite évoqué ses préoccupations face aux perspectives offertes par le projet de loi. Tout d'abord, les petites et moyennes entreprises ne disposent pas, selon lui, des moyens qui permettraient de vérifier l'application des accords.

Il a ensuite exprimé ses doutes sur les éventuelles conséquences positives du texte sur l'emploi.

Plusieurs questions ont alors été posées à M. Bergeron.

M. André Rabineau a demandé si des calculs avaient été effectués sur le coût financier, pour les entreprises, des nouvelles dispositions ; le secrétaire général a estimé « ingérable » le système proposé.

M. Louis Boyer a interrogé M. Bergeron sur les possibilités offertes par le texte aux petites et moyennes entreprises ; **M. Faesch**, secrétaire confédéral, a souligné la nécessité d'étendre les négociations au niveau des branches.

M. André Bergeron a confirmé à **M. Jean Béranger** que son organisation participerait aux négociations qui découleraient de la loi si celle-ci est votée.

Répondant à **M. Jean-Pierre Fourcade**, président et à **M. Louis Boyer**, **M. André Bergeron** a regretté le principe de « l'annualisation » du temps de travail, préférant, pour sa part, le recours à une périodicité trimestrielle.

Il a affirmé la nécessité de ne pas susciter à l'occasion d'une réforme ponctuelle des difficultés supplémentaires au moment où l'économie traverse une crise difficile.

M. Michel Moreigne a demandé un bilan des accords conclus depuis 1982 : **Mme Hofman**, secrétaire confédérale, a indiqué qu'elle disposait d'un bilan chiffré qui ne rendait malheureusement pas compte des diverses réalités qui existent à l'intérieur des branches.

M. Charles Lederman a évoqué la possibilité de prévoir dans le projet de loi que les accords collectifs relatifs à la modulation du temps de travail soient signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant totalisé au moins 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles. Il a également demandé à **M. André Bergeron** s'il estimait que la modulation du temps de travail permettait aux salariés de mieux organiser leur vie.

M. André Bergeron a préféré ne pas engager le débat sur ces deux points.

Répondant à **M. José Balarello**, il a, en revanche, rappelé que la réforme proposée était dangereuse dans la mesure où elle risquait de provoquer une situation difficilement maîtrisable, marquée par l'apparition de conflits sociaux.

Le Président Fourcade a interrogé M. André Bergeron sur la portée réelle du texte et sur les possibilités actuelles de reprise des négociations qui ont été interrompues en 1984.

Le secrétaire général de F.O. a rappelé que la rapidité des évolutions technologiques risquait d'affecter la nature d'éventuels accords relatifs à la réduction du temps de travail, que le texte risquait d'accentuer la prolifération des accords dérogatoires et qu'il ne saurait se prononcer sur la reprise des négociations rompues fin 1984.

c) *Une opposition nuancée : le C.N.P.F.*

- M. Yvon Gattaz interrogé par *Le Républicain lorrain* sur une éventuelle reprise des négociations entre les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel sur la flexibilité déclare : « Pour qu'il y ait négociation, il faut que les syndicats nous le demandent. Et puis, il faut savoir quoi négocier exactement. Pour notre part, nous sommes ouverts et favorables à l'idée de négocier. »

M. Yvon Chotard, premier vice-président, répond aux *Echos*. « Le refus s'explique parce que ce projet n'est pas bon. C'est un « ersatz » de flexibilité. Il se présente comme de la flexibilité mais risque d'aboutir à de nouvelles rigidités. » Il rappelle que « dans le protocole d'accord de décembre 1984, nous avons accepté de lier l'annualisation du temps de travail à la réduction du temps de travail. Mais nous avons refusé de fixer le moindre chiffre car cela relève, à notre avis, de la seule négociation de branche ou d'entreprise. Or le Gouvernement a chiffré cette réduction ; c'est un moyen détourné d'imposer aux entreprises une réduction générale et forte du temps de travail ». Actuellement « la durée effective du travail est proche de 38 heures » car « notre économie tourne au ralenti ». « Mais nous ne voulons pas que le jour où la croissance sera enfin plus forte, les entreprises se heurtent à ce butoir des 38 heures ou des 37 heures 30 (...). On peut dénoncer un accord, pas une loi ».

« Deuxième critique : loin de favoriser les accords d'entreprises, ce projet les rend plus difficiles. En effet, il ne pourra y avoir accord d'entreprise que si il existe un accord de branche, le Gouvernement revient ainsi en arrière sur le code du travail et sur le projet de protocole d'accord de 1984 ».

Si « les syndicats nous disent : « Nous n'en voulons pas (du projet de loi) et nous préférons reprendre une discussion à l'échelle nationale », il me faudrait, c'est évident, demander un nouveau mandat pour négocier mais nous sommes, par principe, favorables à la négociation ».

- L'audition de MM. Yvon Chotard, premier vice-président du Conseil national du patronat français (C.N.P.F.), de Mourgues, directeur général des études législatives du C.N.P.F. et Archambault, directeur général des affaires sociales du C.N.P.F., devant la commission.

M. Yvon Chotard a d'abord rappelé la variété des solutions adoptées dans notre pays pour réduire le chômage : relance de la consommation, préretraites, réduction de la durée du travail, mesures spécifiques en direction des jeunes.

Pourtant, seul, le rétablissement de la situation des entreprises peut permettre de créer des emplois, par l'assouplissement des conditions d'embauche et de licenciement, par le recours aux horaires différenciés et par la suppression des rigidités en matière de rémunération. Un tel effort suppose de privilégier les techniques contractuelles, afin de surmonter l'échec de la négociation engagée en 1984. Le projet de loi ne représente d'ailleurs qu'une infime partie des différents thèmes alors évoqués par les partenaires sociaux.

M. Yvon Chotard a alors critiqué le texte du projet de loi, en signalant la confusion entre la durée légale et les heures effectivement travaillées ; le recours aux 37 heures 30 et aux 38 heures lui a paru maladroit. Il a également regretté la réduction de 130 à 80 heures du contingent d'heures supplémentaires libres. Il a enfin constaté que le texte créait de nouvelles rigidités en remettant en cause, notamment, la tendance actuelle, favorable à la conclusion d'accords au niveau des entreprises ; la priorité conférée aux accords de branche ne doit pas aboutir à l'impossibilité de négocier.

Plusieurs questions ont alors été posées par les membres de la commission.

Répondant à **M. Louis Boyer**, **M. Yvon Chotard** a exprimé sa préférence pour le décompte annuel des heures supplémentaires ; il a réservé à une négociation le soin de régler le cas des personnels intérimaires.

A **M. Olivier Roux** qui a évoqué les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi, **M. Yvon Chotard** a affirmé que la création de cent mille postes de travail avait coûté vingt milliards de francs aux entreprises.

M. Jean Chérioux a rappelé le caractère contraignant des « lois Auroux » qui empêche parfois une extension des procédures contractuelles.

M. Hector Viron a interrogé **M. Yvon Chotard** sur la signification et la portée de l'assouplissement libéral préconisé par le C.N.P.F., des procédures du droit du travail ; il a contesté la

lourdeur des coûts salariaux supportés par l'économie française. **M. Yvon Chotard** a rappelé les difficultés d'ordre méthodique rencontrées pour effectuer, en ce domaine, des comparaisons internationales. Il a considéré qu'il souhaitait la réduction des rigidités liées aux conditions de production.

M. Charles Lederman a évoqué le risque de l'absence de rémunération des heures supplémentaires dans les entreprises en voie d'assainissement.

Répondant enfin à **M. Jean Béranger**, **M. Yvon Chotard** a souligné que l'adoption du texte risquait de remettre en cause des accords déjà signés.



Le sort du projet de loi à l'Assemblée nationale a été celui que nous connaissons : les députés communistes ont défendu le code du travail qu'ils jugeaient attaqué par les socialistes, avec les armes de la procédure. Quel est l'avenir d'un projet de loi qui subit ce genre de traitement ?

QUATRIÈME PARTIE

LES MODIFICATIONS PRÉSENTÉES PAR LA COMMISSION

Qu'il nous soit permis, préalablement à l'examen des articles, de déplorer que les négociations sur l'adaptation des conditions d'emploi engagées entre les partenaires sociaux fin 1984 n'aient pas abouti et que le projet de protocole du 16 décembre 1984 n'ait pas été adopté, car il nous éviterait d'avoir à examiner un texte qui a fait l'objet de bien des controverses et qui divise plus qu'il ne rassemble les partenaires sociaux.

Le Gouvernement a tiré les conséquences de cet échec en présentant au Parlement un projet de loi qu'il a présenté comme un moyen de relancer les négociations.

Cependant les ingrédients nécessaires à cette relance n'entrent malheureusement pas dans la composition de ce texte.

L'objet même du projet de loi est beaucoup plus restreint que celui du projet de protocole élaboré par les partenaires sociaux fin 1984. Le protocole comprenait des dispositions sur la durée et l'aménagement du temps de travail mais aussi sur les mutations technologiques, les procédures de licenciement, les seuils, le travail différencié, c'est-à-dire tous les domaines concernant une adaptation de l'emploi à la situation économique actuelle.

Le projet de loi n'a d'ailleurs pas pris davantage en compte le rapport d'étape de M. Taddei qui présentait quinze recommandations pour une meilleure utilisation des équipements par l'aménagement du temps de travail. Le projet de loi ne met en œuvre que la sixième recommandation qui préconise d'« autoriser par voie conventionnelle, au niveau des branches, le principe de la récupération d'horaires dans un délai correspondant aux fluctuations d'activité prévisibles ou imprevisibles de la branche concernée ». Or bien d'autres recommandations auraient pu être reprises par voie législative et notamment celles concernant l'extension des équipes de suppléance de fin de semaine, l'amélioration du travail par relais et par roulement, un développement important de la formation, un encouragement simultané à la négociation au niveau des entreprises et des établissements, etc.

Outre son objet limité, *le projet de loi prévoit des conditions strictes d'application de la modulation du temps de travail* qui enserrnent les partenaires sociaux dans des limites étroites :

- en fixant deux systèmes de modulation rigides,
- en liant obligatoirement la modulation des horaires, d'une part, à la baisse de la durée du travail en-dessous de la limite légale et, d'autre part, à la limitation du contingent annuel d'heures supplémentaires à quatre-vingts heures au plus.
- en ne prévoyant des négociations qu'au niveau de la branche,
- en réglant dans le détail le régime des heures supplémentaires effectuées au-delà des limites fixées par l'accord de modulation,
- en écartant du texte les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, etc.

Ces précisions nous semblent non seulement superflues mais même nocives dans un texte présenté comme devant encadrer des négociations. A quoi sert de négocier sur des dispositions déjà fixées par la loi ?

Il faut, enfin, souligner *la contradiction qui existe entre ce projet de loi et les dispositions de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail*. Cette loi a introduit, en effet, une importante innovation dans le code du travail : l'obligation d'engager chaque année dans les entreprises une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail (art. L. 132-27). Le législateur a ainsi privilégié le niveau de l'entreprise comme lieu de négociation sur la durée et l'organisation du temps de travail. De plus en obligeant les parties dans l'entreprises à négocier annuellement, il favorise la conclusion d'accords mais, en revanche, risque de remettre en cause fréquemment ceux qui sont signés.

Le système instauré par le projet de loi qui nous est soumis, paraît contradictoire, dans ses finalités, avec la loi de 1982 sur deux points :

- d'une part, il méconnaît totalement les négociations au niveau de l'entreprise qui, pourtant, auront lieu parallèlement tous les ans,
- d'autre part, il couvre un domaine plus restreint que la négociation d'entreprise qui porte non seulement sur la durée mais également sur l'organisation du temps de travail.

Le Gouvernement se retrouve ainsi en pleine contradiction avec lui-même puisqu'il présente au Parlement à trois ans d'intervalle deux textes incompatibles l'un avec l'autre.

La loi de 1982 incite à la conclusion d'accords d'entreprise sur la durée et l'organisation du temps de travail.

Le projet de loi qui nous est présenté ne prévoit que des accords de branche sur l'aménagement du temps de travail, sans renvoi possible au niveau de l'entreprise.

Pourquoi une attitude aussi pusillanime sur le fond et contradictoire dans la forme ?

Votre commission essaiera, dans la mesure du possible, de remédier aux principaux défauts du texte. Pour ce faire, *elle vous présentera des amendements tendant à accorder la plus grande liberté possible aux partenaires sociaux dans la négociation des accords de modulation*. Elle vous proposera donc de ne fixer par voie législative que les points suivants :

- La modulation du temps de travail s'effectue dans la limite supérieure de quarante-quatre heures par semaine, l'employeur ne devant plus aux salariés ni les majorations de salaires, ni le repos compensateur correspondant aux heures supplémentaires effectuées dans cette limite.

- Cette modulation ne peut aboutir à dépasser, en moyenne, la durée légale du travail.

- Les salariés doivent obtenir une compensation laissée à l'appréciation des signataires de l'accord.

- Le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé à cent-trente heures.

- Le système de modulation n'est plus fondé sur une durée annuelle du travail, mais sur une durée hebdomadaire moyenne.

- Enfin, dans le cas où un accord de branche n'est pas conclu, les entreprises et établissements relevant de cette branche peuvent conclure eux-mêmes des accords de modulation.

Telles sont les principales modifications que votre commission vous proposera d'adopter et qui doivent véritablement permettre de relancer les négociations en laissant aux partenaires sociaux la plus grande marge de manœuvre possible.

En favorisant ainsi le domaine conventionnel aux dépens du domaine législatif, votre commission espère développer les possibilités d'aménagement du temps de travail dont disposent les entreprises. Si ces dernières peuvent utiliser de façon optimale leur matériel, elles n'en seront que plus compétitives par rapport

aux entreprises étrangères dans lesquelles la durée du travail est souvent plus longue qu'en France.

Votre commission ne prétend pas instaurer une utilisation optimale des outillages dans toutes les entreprises par les simples mesures qu'elle vous présentera. Elle a conscience de la modicité du projet de loi qui vous est soumis aujourd'hui et du faible domaine qu'il couvre dans l'espace de l'aménagement du temps de travail. Elle estime cependant utile dans la conjoncture actuelle de ne négliger aucune opportunité permettant à nos entreprises d'affronter dans de meilleures conditions la concurrence internationale.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier A.

Limitation des dérogations portant sur l'aménagement et la répartition des horaires de travail et sur la récupération des heures perdues.

L'Assemblée nationale a introduit cet article nouveau qui modifie l'article L. 212-2 du code du travail. Cet article concerne l'ensemble des dérogations aux dispositions relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail ainsi qu'aux modalités de récupération des heures perdues. Ces dérogations peuvent être prises par voie de conventions ou d'accords collectifs étendus ou par des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

L'Assemblée nationale a jugé nécessaire de prévoir que de telles dérogations aux règles de la récupération ne pourront avoir lieu que dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi.

Votre commission vous propose de supprimer cet article pour deux raisons :

- Il lui semble, en premier lieu, que cet article est sans rapport avec le projet de loi ; il ne vise en effet qu'à modifier les règles de dérogation aux modalités de récupération des heures perdues et non celles qui concernent l'aménagement des horaires de travail.

- Elle estime, en second lieu, que cette adjonction au projet de loi introduit un élément de rigidité qui n'a pas sa place dans un texte destiné à assouplir les règles sur l'aménagement du temps de travail.

Telles sont les deux motivations de l'amendement que votre commission vous propose d'adopter.

Article premier B.

Modification des cas de recours à la récupération des heures perdues.

L'Assemblée nationale a inséré dans le texte un article nouveau qui précise de manière limitative les cas et les conditions

dans lesquels il peut être procédé à la récupération des heures perdues.

Cet article modifie profondément la réglementation existante (décrets d'application de la loi de 1936 sur la semaine de 40 heures) qui prévoit un autre cas de recours : la morte saison dans les industries subissant périodiquement des baisses saisonnières.

Votre commission vous propose de supprimer cet article pour les mêmes motifs que ceux qu'elle vous a présentés en faveur de la suppression de l'article précédent :

- Les conditions mises à la récupération des heures perdues ne concernent pas directement l'objet du projet de loi.

- Cet article rigidifie beaucoup le système de la récupération et ne devrait pas figurer dans un texte destiné à étendre les possibilités de modulation des horaires de travail.

Article premier C.

Possibilités de récupération des « ponts ».

Cet article introduit à l'Assemblée nationale a pour objet de préserver les droits acquis en ce qui concerne les « ponts », c'est-à-dire le chômage d'un jour ouvrable compris entre un jour férié et une journée de repos hebdomadaire. Un certain nombre d'accords contractuels étant intervenus à ce sujet et permettant la récupération des heures de travail perdues par suite du chômage des jours ouvrables constituant les « ponts », les députés ont voulu préserver les acquis de ces accords qui avaient résolu des problèmes difficiles de récupération.

Votre commission approuve l'esprit qui a présidé à l'introduction de ces dispositions dans le texte et qui est à l'opposé des buts poursuivis par les deux articles précédents.

Cet article ne fait que transcrire dans la loi des règles qui sont déjà entrées en vigueur par voie contractuelle et qui aménagent de façon logique et cohérente les horaires de travail.

En revanche, votre commission ne comprend pas pourquoi les conditions de récupération des « ponts » seraient différentes des conditions de récupération des autres heures perdues, qui sont fixées dans la partie réglementaire du code du travail aux articles D. 212-1 à D. 212-4. Elle vous propose donc par amendement d'en revenir au « droit commun » de la récupération plutôt que de prévoir des conditions nouvelles prises par décret.

Article premier.

Modulation de la durée hebdomadaire du travail.

Cet article propose une nouvelle rédaction de l'article L. 212-8 du code du travail qui résulte de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés.

L'article L. 212-8 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail à deux conditions. La première est que, sur un an, la durée hebdomadaire moyenne ne doit pas excéder la durée légale fixée à trente-neuf heures par l'article L. 212-1. La seconde condition requiert que les modalités de variation de la durée du travail doivent être fixées par une convention ou un accord collectif étendu ou par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Deux niveaux de négociation sont donc possibles : celui de la branche et celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Une circulaire d'application du 23 février 1982 a complété ces dispositions légales en déterminant la période annuelle de référence et en énumérant les diverses précisions que doit obligatoirement contenir l'accord instituant la modulation de la durée du travail. Parmi ces précisions figurent les limites horaires à l'intérieur desquelles la durée hebdomadaire peut varier.

Enfin, sauf si l'accord en dispose autrement, seules les heures de travail effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de trente-neuf heures par semaine sont imputées sur le contingent d'heures supplémentaires, légal ou conventionnel.

En revanche, les majorations de salaire et les dispositions relatives au repos compensateur s'appliquent aux heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale.

La nouvelle rédaction proposée pour l'article L. 212-8 du code du travail apporte à la fois des éléments de souplesse et de rigidité au système actuel.

Le cadre de la modulation de la durée du travail devient plus rigide sur plusieurs points :

- en premier lieu, *deux régimes de modulation seulement sont définis* alors que la variation est plus libre dans le cadre actuel. De plus, *ils aboutissent à abaisser la durée du travail en dessous de la limite légale.* Ces deux régimes sont les suivants :

1. Variation des horaires hebdomadaires dans la limite supérieure de quarante et une heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année n'excède pas trente-huit heures.

2. La variation des horaires peut être étendue jusqu'à la limite de quarante-quatre heures par semaine, lorsque la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est ramenée à moins de trente-sept heures et demie.

Ces deux limites sont, bien entendu, des limites maximales en dessous desquelles les accords peuvent descendre.

- En second lieu, ces deux possibilités de modulation des heures de travail entraînent une *limitation du contingent annuel d'heures supplémentaires à quatre-vingts heures au plus*, alors que le système actuel n'y touche pas (le contingent reste fixé par décret à 130 heures par an et par salarié avec modification possible par voie conventionnelle). Il y a là une rigidité importante par rapport au système issu de l'ordonnance de 1982, puisque la conclusion d'un accord de modulation entraînerait automatiquement une limitation importante du contingent d'heures supplémentaires.

- En troisième lieu, *une convention ou un accord collectif étendu*, seulement, peut mettre en place la modulation, alors que dans le régime actuel l'accord peut être signé au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Une limite sérieuse est apportée ainsi à la négociation qui ne peut se dérouler et aboutir qu'au niveau de la branche.

En revanche, *le projet de loi apporte des éléments de souplesse par rapport au système actuel :*

- Dans le cas où l'accord réduit la durée hebdomadaire moyenne sur l'année à trente-huit heures, l'employeur n'est plus tenu de verser aux salariés les majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires effectuées dans la limite de quarante et une heures par semaine.

- Dans l'hypothèse où l'accord réduit la durée hebdomadaire moyenne sur l'année à trente-sept heures trente, l'employeur ne doit plus aux salariés ni les majorations de salaires, ni le repos compensateur correspondant aux heures supplémentaires effectuées dans la limite de quarante-quatre heures par semaine.

Ainsi, l'accord de modulation aurait des effets dans le domaine des majorations de salaire et du repos compensateur qui n'existent pas actuellement.

L'Assemblée nationale n'a pas modifié cet article.

Votre commission estime que le système introduit à cet article est trop rigide en ce qu'il lie inexorablement la modulation des horaires à l'abaissement de la durée du travail. Il lui semble préférable d'accorder une plus grande liberté aux partenaires sociaux dans la négociation des conventions ou des accords et de les laisser décider des contreparties qui seraient accordées aux salariés en cas de modulation du temps de travail. Certains salariés peuvent effectivement désirer une baisse de la durée de travail mais d'autres peuvent préférer des mesures de formation professionnelle, des majorations salariales, de meilleures conditions de travail, etc.

Le souci de votre commission est de fixer un simple cadre à la négociation des partenaires sociaux et de les laisser libres de remplir ce cadre à leur guise. Or le projet de loi tel qu'il est rédigé ne répond pas à cet objectif. Il fixe plus qu'il n'encadre.

Votre commission vous propose donc par amendement de n'indiquer dans la loi que les points suivants :

- La convention ou l'accord collectif étendu peut prévoir une modulation du temps de travail dans la limite supérieure de quarante-quatre heures par semaine.

- Cette modulation de la durée du travail ne peut aboutir à dépasser, en moyenne, la durée légale du travail.

La modulation peut s'effectuer pendant tout ou partie de l'année afin de tenir compte des activités saisonnières ne requérant un aménagement du temps de travail que pendant quelques mois.

- L'employeur ne doit plus aux salariés ni les majorations de salaires, ni le repos compensateur correspondant aux heures supplémentaires effectuées dans la limite de quarante-quatre heures par semaine.

- Les salariés doivent obligatoirement obtenir une compensation laissée à l'appréciation des parties qui ont signé l'accord de modulation.

Cet amendement tend à laisser ainsi le maximum de liberté aux négociateurs tout en fixant de simple « garde-fous » destinés à protéger les salariés contre des horaires trop astreignants ou un dépassement global, calculé sur l'année, de la durée légale du travail.

Le texte ainsi rédigé ne détermine plus toutes les modalités de la négociation mais se contente de la relancer sans préjuger des intentions des partenaires sociaux qui peuvent varier d'une branche à l'autre et qui sont plus aptes que le législateur à adapter la modulation des horaires de travail aux nécessités de leurs activités respectives.

Il faut signaler enfin que le projet de loi ne porte pas atteinte aux dispositions existantes qui prévoient :

- d'une part, que le champ d'application territorial des conventions de branche et des accords professionnels et interprofessionnels peut être *national, régional ou local* (art. L. 132-11 du code du travail) ;

- d'autre part, qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut *adapter* les dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels applicables dans l'entreprise et même comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés (art. L. 132-23 du code du travail).

Ces précisions peuvent paraître évidentes puisque toutes les dispositions du code du travail concernant les conventions et les accords collectifs sont applicables aux accords de modulation du temps de travail, mais il a semblé utile de le rappeler ici, certaines des dispositions susvisées étant contestées à l'occasion de l'examen du texte.

Tels sont les buts poursuivis par l'amendement que votre commission vous propose d'adopter.

Article 2.

Les conditions d'application de la modulation de la durée hebdomadaire du travail.

Cet article prévoit l'insertion dans la section II du chapitre II du titre premier du livre II du code du travail de cinq articles nouveaux.

Article L. 212-8-1 du code du travail.

Heures supplémentaires.

Cet article apporte deux précisions au régime des heures supplémentaires.

Il indique, tout d'abord, que les heures effectuées au-delà de la durée légale, mais dans les limites de la durée hebdomadaire prévue par l'accord de modulation, ne s'imputent pas sur le contingent annuel conventionnel de quatre-vingts heures supplémentaires maximum.

Il indique ensuite, que les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent annuel conventionnel ouvrent droit au repos compensateur à 50 %, prévu au deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

L'Assemblée nationale a apporté une simple précision rédactionnelle au texte.

Votre commission vous propose d'adopter un amendement de coordination qui tire les conséquences de l'amendement qu'elle a présenté à l'article premier. Le contingent annuel d'heures supplémentaires n'étant plus modifié en cas de modulation d'horaires, il convient donc de faire référence aux dispositions actuellement en vigueur (art. L. 212-6 du code du travail) et de supprimer le deuxième alinéa du texte proposé pour l'article qui devient superflu, l'article L. 212-5-1 (repos compensateur à 50 %) s'appliquant automatiquement à tout dépassement du contingent d'heures supplémentaires.

Article L. 212-8-2 du code du travail.

*Rémunération des heures effectuées
au-delà de la durée annuelle du travail.*

Cet article précise que la durée annuelle du travail résultant de l'accord de modulation est appréciée dans les entreprises et les établissements sur la base de l'horaire collectif de travail, c'est-à-dire l'horaire fixé par l'employeur et affiché en application de l'article L. 620-6 du code du travail. Cette précision tend, sans doute, à éviter que l'employeur ne procède à une compensation individuelle des horaires de travail.

Le deuxième alinéa de l'article prévoit que les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail résultant de l'accord doivent être rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle de référence définie par cet accord. Ces heures ouvrent droit à un repos compensateur de 50 %. Le repos compensateur peut, dans ce cas, être remplacé par « une compensation financière au moins équivalente », c'est-à-dire une rémunération correspondant à la moitié des heures supplémentaires ainsi effectuées.

L'Assemblée nationale n'a apporté aucune modification à cet article.

Votre commission estime que cet article précise de manière trop stricte l'application de la modulation des horaires. Il précise la rémunération des heures supplémentaires effectuées au-delà des limites posées par l'accord. Il fixe le repos compensateur qui devrait être accordé aux salariés qui les ont effectuées. Il prévoit le remplacement de ce repos par une compensation financière. Autant de mesures qui relèvent plus du domaine conventionnel que de la loi, dans l'optique choisie par votre commission. Toutes

ces dispositions devraient faire partie des compensations obtenues par les salariés au cours de la négociation de l'accord de modulation et ne devraient pas être imposées d'emblée aux partenaires sociaux.

Tels sont les motifs de l'amendement présenté par votre commission qui supprime le second alinéa de l'article et modifie la rédaction du premier alinéa de façon à préciser que la modulation s'effectue davantage sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne que sur celle d'une durée annuelle de travail.

Article L. 212-8-3 du code du travail.

Exclusion des salariés sous contrat à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire de l'application du projet de loi.

Cet article a pour but d'éviter que les possibilités de modulation de la durée du travail prévues par le texte s'appliquent aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

L'Assemblée nationale n'a pas modifié cet article.

Votre commission, en vous proposant de supprimer cet article, ne fait que poursuivre la logique de la position qu'elle a prise à l'article premier.

Elle estime, tout d'abord, difficile d'exclure, par principe, les salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire des dispositions du texte. L'application de ce principe se traduirait concrètement par des situations difficiles au sein des entreprises appliquant la modulation du temps de travail. La cohabitation dans un même établissement, un même service ou un même atelier, de deux salariés effectuant des heures supplémentaires rémunérées différemment selon le statut de chacun, risque de poser des problèmes.

Par ailleurs, l'application de la modulation des horaires aux salariés visés à cet article posera également des problèmes concrets difficilement solubles de manière générale.

Dans ce domaine encore, le renvoi à la négociation semble être la solution la plus adéquate. Les partenaires sociaux pourront mieux que quiconque adapter les dispositions de l'accord à la situation de la branche et même, si le besoin s'en fait sentir, prévoir des dispositions renvoyant à une négociation complémentaire au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Tels sont les motifs de cet amendement de suppression que votre commission vous demande d'adopter.

Article L. 212-8-4 du code du travail.

Énumération des dispositions obligatoires contenues dans la convention ou l'accord de modulation.

Cet article indique de façon précise les dispositions que doit obligatoirement contenir la convention ou l'accord collectif étendu. Elles consistent en :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation des horaires, sorte de « certificat de moralité » ainsi requis de l'employeur ;
- les droits à la rémunération et au repos compensateur des salariés qui n'ont pas travaillé pendant toute la période annuelle de modulation ou dont le contrat de travail a pris fin durant cette période.
- les conditions de recours au chômage partiel,
- le délai minimal dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaire,
- les modalités de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle de travail est inférieure à la durée annuelle prévue par la convention ou l'accord,
- et, enfin, les dispositions applicables au personnel d'encadrement.

L'Assemblée nationale n'a apporté qu'une modification rédactionnelle à cet article.

Votre commission vous propose de tirer, au 1^o de cet article, les conséquences de l'amendement de suppression qu'elle vous a présenté à l'article L. 212-8-3. Il lui paraît opportun de prévoir, parmi les clauses obligatoires de la convention ou de l'accord, des dispositions prévoyant l'application de la modulation à tous les salariés n'ayant pas travaillé pendant l'intégralité de la période prévue par voie contractuelle. Seraient ainsi inclus dans cette définition les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, dont la situation devrait être obligatoirement réglée par les parties cocontractantes.

Tel est le but du premier amendement que votre commission vous propose d'adopter à cet article.

Le second amendement proposé est purement formel et se contente d'harmoniser la rédaction du 4^o de l'article L. 212-8-4 avec les amendements proposés aux articles précédents. La convention ou l'accord collectif étendu ne fixant pas une durée

annuelle de travail mais une durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur l'année, il convient de remplacer le mot « fixée » par le mot « résultant ».

Article L. 212-8-5 du code du travail.

Calcul de la rémunération mensuelle sur la base de la durée annuelle du travail.

Cet article pour but de permettre aux accords de modulation de déroger aux règles posées en matière de paiement de salaire et de retenues sur salaire, par les articles L. 143-2 et L. 144-2 du code du travail.

Ainsi les règles concernant le versement des salaires devraient être aménagées de façon à éviter que les variations de la durée hebdomadaire du travail n'entraînent un versement trop irrégulier des rémunérations.

Il faut noter que le terme de rémunération employé dans cet article est plus large que celui de salaire car il comprend, en plus de celui-ci, les primes et indemnités dès lors qu'elles ont acquis un caractère de périodicité.

Ainsi un accord ou une convention peut prévoir au niveau de la branche ou bien de *l'entreprise ou de l'établissement* que la rémunération mensuelle du salarié relevant d'un accord de modulation soit rendue indépendante du travail accompli selon l'horaire réel et soit calculée sur la base de la durée annuelle du travail prévue à l'article L. 212-8, c'est-à-dire sur une durée ne dépassant pas 38 heures par semaine travaillée.

Deux points sont à souligner :

- cette dérogation consistant à fixer la rémunération mensuelle des salariés indépendamment de l'horaire réel ne s'applique que si une convention ou un accord collectif étendu ou bien une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement le prévoit. L'accord des partenaires sociaux est indispensable et prend la forme d'un acte distinct de l'accord de modulation lui-même.

- les règles classiques de la rémunération de la prestation de travail s'appliquent normalement aux heures supplémentaires effectuées au-delà des limites prévues par l'accord de modulation ; les rémunérations correspondantes seraient donc payées avec le salaire du mois considéré.

L'Assemblée nationale n'a apporté qu'une modification de clarification à cet article que votre commission vous propose d'adopter sans modification.

Article 3.

Substitution conventionnelle au paiement des heures supplémentaires d'un repos compensateur d'une durée équivalente.

Le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail permet aux salariés de bénéficier d'un repos payé obligatoire dont la durée est égale à 20 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures dans les entreprises de plus de dix salariés.

Le deuxième alinéa du même article prévoit l'attribution d'un droit au repos compensateur égal à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du contingent légal d'heures supplémentaires de cent-trente heures.

Ces deux droits ne sont pas cumulables.

Le présent article du projet de loi prévoit que l'accord de modulation peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures et de 150 % pour les heures suivantes, sans porter préjudice aux dispositions de l'article L. 212-5-1 précisées ci-dessus.

L'accord peut, en outre, déroger aux règles de l'article L. 212-5-1 pour l'attribution de ce repos.

L'Assemblée nationale a adopté à cet article un amendement précisant que ces possibilités de dérogation ne concernent que le repos compensateur attribué en remplacement du paiement d'heures supplémentaires.

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

Article 3 bis (nouveau).

Substitution de l'accord d'entreprise à l'accord de branche en cas de non-conclusion de ce dernier.

Votre commission a estimé utile de combler un vide du projet de loi en y introduisant cet article nouveau qui s'inspire de dispositions figurant dans le projet de protocole du 16 décembre 1984 sur l'adaptation des conditions d'emploi (point 2 sur la durée et l'aménagement du temps de travail).

Il semble, en effet, difficile si les partenaires sociaux ne parviennent pas un accord au niveau de la branche, de priver toutes les entreprises de cette branche des possibilités de modulation du temps de travail qui sont offertes par la loi.

Il convient donc de laisser aux parties concernées le temps nécessaire pour conclure une convention ou un accord, et un délai d'un an à compter de la publication de la loi semble suffisant.

Mais il convient, également, une fois ce délai expiré, de permettre aux entreprises et aux établissements de recouvrer leur liberté et de conclure leurs propres accords de modulation dans les conditions prévues par la loi, en cas de carence des partenaires sociaux au niveau de la branche.

Tels sont les buts poursuivis par l'amendement que votre commission vous propose d'adopter.

Article 4.

Non-application de la loi aux situations conventionnelles existantes.

Cet article précise que les conventions et accords collectifs de modulation qui ont été conclus antérieurement à l'adoption de la loi sur la base de la durée légale de trente-neuf heures ne sont pas remis en cause. Tous les accords et conventions de branche *ou d'entreprise* conclus sous l'empire de l'actuel article L. 212-8 subsistent sans que l'article ne fasse aucune distinction entre les accords étendus et les autres.

Ces dispositions ont pour but de ne modifier ni les situations juridiques en cause ni la vie économique et sociale de l'entreprise.

L'Assemblée nationale n'a apporté aucune modification à cet article.

Votre commission vous propose d'adopter un amendement rédactionnel destiné à préciser de façon explicite que tous les accords et conventions collectifs, qu'ils soient de branche ou d'entreprise, sont visés par cet article.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Code du travail			
LIVRE DEUXIÈME			
CHAPITRE II DU TITRE I DURÉE DU TRAVAIL.			
SECTION I			
<i>Dispositions générales</i>			
<i>Art. L. 212-1</i> - 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.			
Dans ces mêmes établissements et professions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations dans des conditions fixées par décret.			
<i>Art. L. 212-2</i> - 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. Les décrets fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.</p>			
<p>Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressés et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.</p>			
<p>Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par accord collectif d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions de ces décrets qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail, ainsi qu'à la récupération des heures de travail perdues.</p>		<p>Article premier A.</p>	<p>Article premier A.</p>
		<p>Le troisième alinéa de l'article L. 212-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p><i>Supprimé.</i></p>
		<p>« Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu, ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement, à celles des dispositions de ces décrets qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures perdues dans les cas où la loi permet cette récupération. »</p>	
<p>En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.</p>			
<p>..... Décret du 17 novembre 1936, déterminant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 en ce qui concerne la durée du travail dans les industries du bâtiment et des travaux publics et la fabrication des matériaux de construction.</p>		<p>Article premier B.</p>	<p>Article premier B.</p>
		<p>Il est inséré dans le code du travail un article L. 212-2-2 ainsi rédigé :</p>	<p><i>Supprimé.</i></p>
<p>..... En cas d'interruption collective du travail pour cause accidentelle ou de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice,</p>		<p>« Art. L. 212-2-2. - Seules les heures perdues par suite d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>intempéries, pénurie de matériaux, de moyens de transport, sinistres), une prolongation de la journée de travail pourra être pratiquée, à titre de compensation des heures de travail perdues.</p>		<p>peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret. »</p>	
<p>La récupération de ces chômage collectifs aura lieu dans les conditions suivantes :</p>			
<p>pour un jour, dans la semaine ou la semaine suivante ;</p>			
<p>pour deux jours, dans la semaine ou les deux semaines suivantes ;</p>			
<p>pour trois jours, dans la semaine et les trois semaines suivantes ;</p>			
<p>pour quatre jours et plus, dans la semaine et les quatre semaines suivantes.</p>			
<p>Le chef d'entreprise qui veut faire usage des facultés de récupération prévues au paragraphe premier du présent article doit adresser un avis à l'inspecteur du travail, indiquant la nature, la cause et la date de l'interruption collective de travail, le nombre d'heures de travail perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire, en vue de récupérer les heures perdues, ainsi que le nombre d'ouvriers auxquels s'applique cette modification.</p>			
<p>La récupération des interruptions collectives de travail pour causes accidentelles ou de force majeure ci-dessus prévue, ne pourra avoir pour effet de prolonger de plus d'une heure la durée du travail journalier du personnel.</p>			
<p>Toutefois, si un chef d'entreprise veut, au titre de cette récupération, prolonger de plus d'une heure, sans cependant dépasser deux heures, la durée du travail de son personnel, il devra en adresser la demande</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
motivée à l'inspecteur du travail qui statuera après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées			
Décret du 21 décembre 1937 relatif à la récupération des heures perdues pour mortes-saisons dans les industries et commerces assujettis à la loi sur la semaine de quarante heures.			
<i>Article premier</i> - Pour l'application des dispositions relatives à la récupération des heures de travail collectivement perdues par suite des mortes-saisons ou de baisses normales de travail à certaines époques de l'année, contenues dans les décrets portant application de la loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures, les arrêtés du ministre du travail ou les décisions des inspecteurs du travail prévus par ces dispositions pourront fixer le point de départ de la période annuelle de référence.			
La période ainsi déterminée sera également retenue pour l'application des dispositions des décrets susvisés relatives aux travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît extraordinaire de travail.			
Code du travail.		Article premier C.	Article premier C.
<i>Art. L. 222-1-1</i> - Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.		L'article L. 222-1-1 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :	Alinéa sans modification.
<i>Art. D. 212-1</i> - Les heures perdues par suite d'interruption collective de travail soit dans un établissement, soit dans une partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les douze mois suivants.		« En revanche, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-2-2, les heures perdues par suite du chômage d'un jour ouvrable compris entre un jour férié et une journée de repos hebdomadaire peuvent être récupérées dans des conditions prévues par décret. »	« En revanche, les heures perdues...
			récupérées dans les conditions prévues aux articles D. 212-1 à D. 212-4 inclus. »

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>L'inspecteur du travail est préalablement informé par le chef d'établissement des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Toutefois, si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'avis est donné immédiatement.</p>			
<p>Les heures perdues par suite de grève ou de lock-out ne peuvent donner lieu à récupération.</p>			
<p><i>Art D 212-2</i> - Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.</p>			
<p>Sauf disposition plus large des décrets d'application, elles ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour ni de plus de huit heures par semaine.</p>			
<p><i>Art D 212-3</i> - Le chef d'établissement ne peut déboucher pour manque de travail dans le délai d'un mois succédant à une période de récupération le personnel habituellement employé dans les établissements ou parties d'établissements ou ont été effectuées ces heures de récupération ou ces heures supplémentaires. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés embauchés temporairement pour faire face au surcroît extraordinaire de travail.</p>			
<p>Le ministre chargé du travail retire le bénéfice de la récupération des heures perdues et de l'utilisation des heures supplémentaires qui auraient été autorisées pour surcroît extraordinaire de travail au chef d'entreprise qui n'a pas observé les dispositions prévues à l'alinéa précédent. La durée du retrait ne peut excéder un an.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Le ministre peut autoriser par arrêté certaines industries ou certains établissements à déroger aux règles fixées par le présent article.</p>			
<p><i>Art. D. 212-4</i> - La faculté de récupération est, en cas de chômage extraordinaire et prolongé survenant dans une catégorie professionnelle, suspendue pour cette catégorie :</p>			
<p>- par arrêté du ministre chargé du travail soit pour l'ensemble du territoire, soit pour une ou plusieurs régions ;</p>			
<p>- et par décision du directeur régional du travail et de la main-d'œuvre pour des établissements spécialement déterminés.</p>			
<p>SECTION III</p>	<p>Article premier.</p>	<p>Article premier.</p>	<p>Article premier.</p>
<p><i>Heures supplémentaires</i></p>	<p>L'article 1. 212-8 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p><i>Art. L. 212-8.</i> - Sans préjudice des dispositions des articles L. 212-5 et du premier alinéa de l'article L. 212-5-1, la durée hebdomadaire du travail peut varier à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale fixée à l'article L. 212-1 et que les conditions de sa modulation soient prévues par une convention ou un accord collectif étendu ou par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, sauf dispositions conventionnelles différentes, seules les heures de travail effectuées au-delà de cette durée moyenne s'imputent sur le contingent prévu à l'article L. 212-6.</p>	<p><i>« Art. L. 212-8. - Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les majorations de salaires prévues à l'article L. 212-5 ne sont pas dues pour les heures effectuées, dans la limite de quarante et une heures par semaine, au-delà de la durée légale du travail à la condition que cette convention ou cet accord :</i></p>		<p><i>« Art. L. 212-8 - Une convention...</i></p>
<p><i>Art. L. 212-5.</i> - Dans les industries et les professions assujetties à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article</p>	<p><i>« 1° fixe une durée de travail qui calculée en moyenne sur l'année, n'excède pas trente huit heures par semaine travaillée :</i></p>		<p><i>... de salaires prévues à l'article L. 212-5 et le repos compensateur prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1, ne sont pas dus pour les heures effectuées, dans la limite de quarante-quatre heures par semaine,...</i></p>
	<p><i>« 2° limite le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 à quatre-vingts heures au plus.</i></p>		<p><i>... travail, à condition que cet accord ou cette convention :</i></p>
			<p><i>« 1° fixe une modulation de la durée hebdomadaire de travail qui, calculée sur une période inférieure ou égale à une année, ne peut excéder, en moyenne, la durée légale du travail :</i></p>
			<p><i>« 2° accorde aux salariés une compensation consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre modalité laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord. »</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :</p>	<p>« Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les majorations de salaires prévues à l'article L. 212-5 et le repos compensateur prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 ne sont pas dus pour les heures effectuées, dans la limite de quarante-quatre heures par semaine, au-delà de la durée légale du travail à condition que cette convention ou cet accord :</p>		« Alinéa supprimé
<p>- 25 % pour les huit premières heures ;</p>	<p>« 1° fixe une durée de travail qui, calculée en moyenne sur l'année, est inférieure à trente-sept heures trente par semaine travaillée ;</p>		« Alinéa supprimé.
<p>- 50 % pour les heures suivantes.</p>	<p>« 2° limite le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 à quatre-vingts heures au plus. »</p>		« Alinéa supprimé.
<p><i>Art. L. 212-5-1. (premier alinéa).</i> - Les heures supplémentaires de travail visées à l'article L. 212-5 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de « quarante-deux heures », dans les entreprises de plus de dix salariés.</p>	<p><i>Art. L. 212-6.</i> - 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. - (Contingent fixé à 130 heures par an, et par salarié.)</p>		
<p>Un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu.</p>			
<p>A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation doivent donner lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.</p>			
Art. 2.	Art. 2.	Art. 2.	Art. 2.
Sont insérés au livre II, titre premier, chapitre II, section III		Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 212-5-1</i> (deuxième alinéa). - Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires. Le repos prévu au premier alinéa du présent article ne leur est pas applicable.</p>	<p>du code du travail les articles L. 212-8-1 à L. 212-8-5 ainsi rédigés :</p> <p>« <i>Art. L. 212-8-1.</i> - Les heures effectuées au-delà de la durée légale dans les limites fixées à l'article L. 212-8 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné audit article.</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>« <i>Art. L. 212-8-2.</i> - La durée annuelle de travail résultant de la convention ou de l'accord collectif étendu mentionné à l'article L. 212-8 est appréciée dans les entreprises et les établissements sur la base de l'horaire collectif de travail.</p> <p>« Les heures effectuées au-delà de cette durée sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle définie par cette convention ou cet accord ; elles ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50 % du nombre d'heures excédant la durée conventionnelle ; dans ce cas, la convention ou l'accord peut prévoir qu'une compensation financière au moins équivalente remplace le repos compensateur.</p> <p>« <i>Art. L. 212-8-3.</i> - Les dispositions des articles L. 212-8, L. 212-8-1 et L. 212-8-2 ne sont pas applicables aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.</p>	<p>« <i>Art. L. 212-8-1.</i> - Les heures... ... fixées par une convention ou un accord collectif étendu prévu à l'article L. 212-8 ne s'imputent... ... article.</p> <p>« Alinéa sans modification.</p> <p>« <i>Art. L. 212-8-2.</i> Sans modification.</p> <p>« <i>Art. L. 212-8-3.</i> - Sans modification.</p>	<p>« <i>Art. L. 212-8-1</i> - Les heures... ... mentionné à l'article L. 212-6. » « Alinéa supprimé.</p> <p>« <i>Art. L. 212-8-2.</i> - Le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail résultant... ... L. 212-8, est effectué dans les entreprises... ... travail. » « Alinéa supprimé.</p> <p>« <i>Art. L. 212-8-3</i> - Supprimé.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	<p>« Art. L. 212-8-4 - La convention ou l'accord collectif étendu mentionné à l'article L. 212-8 doit préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires. Il contient obligatoirement des dispositions concernant :</p>	<p>« Art. L. 212-8-4 - Alinéa sans modification.</p>	<p>« Art. L. 212-8-4 - Alinéa sans modification.</p>
	<p>« 1° les droits à la rémunération et au repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant 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>« Alinéa sans modification.</p>	<p>« 1° l'application de la modulation du temps de travail et de ses compensations aux salariés... période visée à l'article L. 212-8 et aux salariés dont le contrat a pris fin au cours de cette période ;</p>
	<p>« 2° les conditions du recours au chômage partiel ;</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>
	<p>« 3° le délai minimal dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaire ;</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>
	<p>« 4° les modalités de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle de travail est inférieure à la durée annuelle fixée par la convention ou l'accord collectif étendu ;</p>	<p>« 4° les conditions de mise en œuvre de la modulation...</p>	<p>« 4° les conditions... annuelle résultant de la convention ou de l'accord collectif étendu ;</p>
	<p>« 5° les dispositions applicables au personnel d'encadrement.</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>
<p>LIVRE PREMIER</p>			
<p>TITRE IV SALAIRE</p>			
<p>Section première du chapitre III.</p>			
<p>Mode de paiement du salaire.</p>			
<p>Art. L. 143-2. - Les salaires des employés et ceux des ouvriers bénéficiaires d'une convention ou d'un accord de mensualisation doivent être payés au moins une fois par</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'entre-</p>	<p>« Art. L. 212-8-5 - Par dérogation...</p>	<p>« Art. L. 212-8-5 - Sans modification.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>mois; en l'absence de convention ou d'accord de la nature susmentionnée, les salaires des ouvriers doivent être payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.</p>	<p>prise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés relevant d'une convention ou d'un accord collectif étendu répondant aux conditions fixées par l'article L. 212-8 est indépendante de l'horaire réel et est calculée sur la base de la durée annuelle prévue par la convention ou l'accord.</p>	<p>... calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.</p>	
<p>Pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré; mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage; en cas de convention ou d'accord de mensualisation, l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque mois et être intégralement payé dans le mois qui suit la livraison de l'ouvrage.</p>	<p>« Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord collectif étendu mentionné à l'alinéa ci-dessus, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré »</p>	<p>« Alinéa sans modification »</p>	
<p>Est une convention ou un accord de mensualisation au sens du présent article une convention ou un accord collectif prévoyant le paiement mensuel des salaires et étendant aux ouvriers tout ou partie des avantages apportés auparavant aux salariés payés mensuellement.</p>			
<p>Les conventions ou accords collectifs de mensualisation doivent comporter une clause délimitant les conditions du versement éventuel d'acomptes aux ouvriers.</p>			
CHAPITRE IV			
RETENUES SUR LE SALAIRE			
<p><i>Art. L. 144-2</i> - Tout employeur qui fait une avance en espèces, en dehors du cas prévu au 3° de l'article précédent, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.</p>			
<p>La retenue opérée de ce chef ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible.</p>			

